



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes y Despachos Centrales y Auxiliares.

Expediente: 29/01/0203/2025.

Fecha: 24 de junio de 2025.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29001405011982.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES Y DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES.

VISTO el acuerdo, de fecha 11 de junio de 2025, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes y Despachos Centrales y Auxiliares, número de expediente REGCON, 29/01/0203/2025 y código de convenio colectivo 29001405011982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 26 de junio de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA AÑOS 2024, 2025 Y 2026

CAPÍTULO I

Normas estructurales

Artículo 1. *Partes signatarias*

Son partes firmantes del presente convenio provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. y la Federación Provincial de

Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, como representación laboral y, de otra parte, la Federación Empresarial del Transporte de Málaga (FETRAMA), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II

Disposiciones generales

Artículo 3. *Ámbito funcional*

El presente convenio obliga a todas las empresas que al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de transportista o de operador de transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada. En virtud del principio de unidad de empresa este convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este acuerdo, no les será este de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 4. *Ámbito territorial*

Será de obligada observancia para las empresas y las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional, que tengan sus centros de trabajo en la provincia de Málaga, aunque tenga su sede social fuera de la misma.

Artículo 5. *Ámbito personal*

Este convenio es de aplicación a la totalidad del personal integrado en las empresas a las que el mismo se destina, y también a todo aquel que ingrese en las mismas durante su vigencia.

Artículo 6. *Vigencia y duración*

El presente convenio entrará en vigor con plenos efectos el día 1 de enero de 2024, cualquiera que sea la fecha de su homologación por la autoridad laboral y/o publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, siendo su duración de tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 7. *Pago de atrasos*

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos establecidos en el presente convenio colectivo provincial, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.

Artículo 8. *Denuncia y prórroga*

Finalizada su vigencia se entenderá que existe un acuerdo tácito alcanzado por las partes para prorrogar el convenio por años sucesivos, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado mediante denuncia que deberá formularse, al menos, con un mes de antelación a la fecha de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no existir denuncia al vencimiento de este convenio, ambas partes acuerdan aplicar automáticamente una subida a todos los conceptos económicos del 1,50 %, regulándose la diferencia a 31 de diciembre de dicho año si el IPC real de dicho año fuese superior al 1,50 % de subida. La mencionada diferencia será abonada en concepto de atrasos en la primera nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real con efectos de 1 de enero del año en cuestión, sirviendo dicha subida para el cálculo de las tablas salariales del siguiente año.

En el caso que el IPC real del año en cuestión fuera inferior al 1,5 %, se consolidaría la subida inicial realizada sirviendo esta como base de cálculo para el año siguiente.

Durante el tiempo de negociación del mismo las partes se comprometen a negociar en base a la buena fe, así como acudir y someterse a fórmulas voluntarias de solución extrajudicial de conflictos interprofesionales en el caso de desacuerdo que bloquee la posibilidad de un nuevo convenio conforme al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC).

Una vez agotada la vigencia del presente convenio y durante el tiempo que no hubiese acuerdo tras la denuncia y/o inicio de la negociación, tras someterse a los sistemas de mediación y/o conciliación, incluso al arbitraje voluntario, el presente convenio seguirá en vigor en todo su contenido mientras no sea sustituido por uno nuevo, bien entendido que esto significa el mantenimiento de las condiciones económicas recogidas en las últimas tablas salariales publicadas.

Artículo 9. *Compensación y condiciones más beneficiosas*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del convenio rigieran, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas, de cualquier tipo y naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, etc.

Sin embargo, otro beneficio de los fijados en este convenio tiene el carácter de no absorbible, por lo que en el futuro pudiera establecerse. Concretamente y a modo de ejemplo, salario base, el plus de asistencia y de transporte se mantendrán y no podrán ser absorbidos aun en el caso de que los sueldos o salarios base que figuran en el convenio o los que pudieran figurar con la revisión anual, fueran superados por los salarios mínimos interprofesionales que pudieran establecerse durante la vigencia del convenio.

Para el sector de asistencia y auxilio en vías públicas (artículo 38) se aplicará la absorción y compensación sobre los conceptos no regulados en este convenio (producción, incentivos, gratificaciones o mejoras voluntarias, etc.), exceptuando el llamado nominativamente complemento *ad personam*, si los hubiera. Dicha compensación y absorción se aplicará tanto a los conceptos de naturaleza salarial, homogéneas y heterogéneas, con las mejoras de cualquier tipo si eran anteriores, satisfechas por imperativo legal, laudo, contrato individual, usos o costumbres, concesión voluntaria expresa o tácita por las empresas o cualquier otra causa e igualmente si fueran posteriores a la publicación de este convenio.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 11. *Derecho supletorio*

Para lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, vigente en cada momento. En su defecto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, normativa específica del sector y demás legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 13. *Comisión paritaria interpretadora del convenio colectivo de empresa*

Con independencia de las atribuciones fijadas por la legislación vigente a la jurisdicción competente, conforme con lo establecido en la letra e del número 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se nombra una comisión paritaria en representación de las partes negociadoras del convenio para el seguimiento del mismo, cuya misión principal será el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio, así como el arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes, teniendo en particular las siguiente funciones:

1. Interpretar las reglas convencionales de aplicación (ámbito, sujetos afectados, procedimientos, vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad) y las que regulan las condiciones de trabajo, previstas en el convenio.
2. La vigilancia, seguimiento y control de la aplicación del convenio.
3. Intervenir en los procedimientos de inaplicación del convenio, a instancia de una de las partes, en los términos previstos en el artículo 82.3, séptimo párrafo, del ET.
4. En los supuestos de conflicto colectivo, relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el SERCLA y ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. La falta de acuerdo dentro de plazo o el mero transcurso del plazo de diez días hábiles sin dicho acuerdo si el convenio no establece un plazo distinto, permite el planteamiento del conflicto colectivo en el SERCLA para su tramitación a través de los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en dicho sistema y el ulterior acceso a la jurisdicción social.
5. Gestionar información relacionada con la situación del sector.
6. Elaborar estudios e informes sobre cuestiones abordadas por el convenio.
7. Cualesquiera otras competencias que se encomienden en el convenio colectivo mediante la ampliación puntual y concreta de la comisión paritaria a todas las organizaciones con legitimación general para negociar prevista en los artículos 87 a 89 del ET, la comisión paritaria podrá adaptar lo previsto en el convenio a exigencias derivadas de cambios normativos.

Independientemente de lo anterior, la comisión paritaria tendrá conocimiento de forma previa de las modificaciones de carácter colectivo que puedan surgir en cuanto a lo regulado en el artículo 41.1.d, es decir en cuanto al sistema de remuneración y cuantía salarial.

La comisión paritaria y a petición de algunas de las partes podrá reunirse en sesiones extraordinarias siempre que la situación creada lo requiera y dentro de los diez días siguientes a su petición.

La comisión paritaria estará formada por tres representantes de la patronal y otros tres por parte de los sindicatos que hayan intervenido en la negociación, siguiendo el criterio de representación que a la hora de la firma de este convenio puedan tener. Dichos representantes se

asignarán en su momento, preferiblemente de entre las personas que negociaron el convenio, y podrán intervenir los/as asesores/as que cada parte estime conveniente. En caso de ausencia de uno/a de los/as representantes, podrá delegar su voto en otro de las personas presentes.

Asimismo, se acuerda fijar como domicilio de la misma cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes:

FETRAMA: Calle Franz Liszt, número 1, local 4, Centro de Transportes de Mercancías, 29590 Campanillas.

CC.OO-FSC: Avenida Manuel Agustín Heredia, número 26, 5.ª planta, 29001 Málaga.

UGT-FeSMC: Calle Alemania, número 19, 29001 Málaga.

Artículo 14. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*

Las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan acogerse al SERCLA, cuyo procedimiento se constituye en virtud del principio constitucionalmente reconocido a la autonomía colectiva, dentro del cual se incardina el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo y, por tanto, el de instauración de medios propios para su solución, recogidos *BOJA* número 27, de 9 de febrero de 2022, por el que se aprueba Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Artículo 15. *Organización del trabajo*

La organización técnica y práctica corresponderá a la dirección de la empresa, que la ejercerá dentro de las normas y orientaciones establecidas en la ordenanza laboral de rigor y en las disposiciones legales pertinentes, teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a la participación de los/as representantes de las personas trabajadoras.

Es obligación de las personas trabajadoras cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y categoría profesionales.

Artículo 16. *Régimen de trabajo*

Ambas partes contratantes convienen en que la productividad, tanto del personal como de los demás factores que intervienen en la marcha de la empresa, constituyen uno de los medios principales para el logro de la elevación del nivel de vida de los que en ella se integran. Consecuentemente, las personas trabajadoras deben colaborar de modo eficaz con sus respectivas empresas para que estas sean prósperas y puedan beneficiarse de los resultados de tal prosperidad, por todo lo cual, se estima que el rendimiento actual debe ser aumentado en la medida de lo posible para así alcanzar la debida productividad.

Artículo 17. *Movilidad funcional. Polivalencia*

Las personas trabajadoras podrán ser ocupadas en tareas o cometidos distintos en los espacios de tiempo que no tengan trabajo de su categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el/la interesado/a ostenta, ni discriminación o vejación para el/la mismo/a. Sin perjuicio de la aplicación del párrafo anterior, la persona trabajadora que desempeñe funciones de categoría superior tendrá derecho a la diferencia retributiva en función del tiempo empleado entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 18. *Clasificación general*

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

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de Personal de Alta Dirección. Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

- DIRECTOR/A DE ÁREA O DEPARTAMENTO. Es el empleado/a que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.
- DIRECTOR/A O DELEGADO/A DE SUCURSAL. Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal. Si es personal ya empleado/a en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el periodo de prueba como tales cuya duración será de seis meses. Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de titulado/a, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe/a de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.
- JEFE/A DE SERVICIO. Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.
- TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR. Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- TITULADO/A DE GRADO MEDIO. Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.
- JEFE/A DE SECCIÓN. Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.
- JEFE/A DE NEGOCIADO. Es la persona que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los/las analistas de sistemas informáticos.
- JEFE/A DE TRÁFICO DE PRIMERA. Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

- JEFE/A DE TRÁFICO DE SEGUNDA. Es la persona que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado/a al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con aquel o aquella al frente de algún turno de trabajo.
- ENCARGADO/A GENERAL. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/a o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados/as la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento. Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/a de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.
- INSPECTOR/A-VISITADOR/A DE EMPRESAS DE MUDANZAS. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes/as de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.
- JEFE/A DE TALLER. Esta categoría profesional incluye a quienes, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

- OFICIAL/A DE 1.^a. Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos/as no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos. Quedan incluidos/as en esta categoría quienes cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.
- OFICIAL/A DE 2.^a. Pertencen a esa categoría las personas que, subordinados/as, en su caso, a aquella persona responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes/as y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos/as pueden asumir la jefatura de los mismos. Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el/la de operador/a de sistemas.

- AUXILIAR. Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.
- TELEFONISTA. Es la persona encargado/a del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

- ENCARGADO/A DE ALMACÉN. Es la persona, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.
- JEFE/A DE EQUIPO. Es la persona que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de personas trabajadoras y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargado/a de Almacén. Las personas trabajadoras encuadrados/as en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera quedarán automáticamente clasificados/as en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior. El Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del/de la Inspector/a-Visitador/a y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado/a de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.
- ENCARGADO/A DE GARAJE, CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS. Es la persona responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.
- CONDUCTOR/A MECÁNICO/A. Es quien, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para la correcta conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por

los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Quedarán automáticamente clasificados/as en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase “C + E”, los/as conductores/as que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado sobre obligaciones específicas de los/as conductores/as.

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

Obligaciones específicas de los/las conductores/as, comunes a las categorías profesionales de conductores/as mecánicos/as y conductores/as:

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

- A) Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:
 - a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
 - b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
 - c) Controlar las presiones y quitar la presión utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
 - d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de las válvulas de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.
- B) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:
 - a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
 - b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
 - c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

- C) Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.
- D) Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.
- E) Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.
- CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A DE VEHÍCULOS LIGEROS. Es la persona que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía.
Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.
 - CAPITONISTA. Es la persona capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al/a la Jefe/a de Equipo cuando el caso lo requiera.
 - MOZO/A ESPECIALIZADO/A-CARRETILLERO/A. Es la persona que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador/a de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de estas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.
 - AYUDANTE O MOZO/A ESPECIALIZADO/A. Es quien tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/a la conductor/a en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de estas y de su recogida o entrega a los/las clientes/as, debiendo entregar a su jefe/a inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al/a la conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías. Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y

descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en estos, salvo la descrita para el mozo/a especializado/a-carretilero/a, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría. Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los/las capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de estos/as.

- AUXILIAR DE ALMACENERO/A-BASCULERO/A. Se clasifica en esta categoría a las personas que, a las órdenes de la persona encargada de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.
- MOZO/A. Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Pertencen a este grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

- ORDENANZA. Es quien vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.
- GUARDA. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.
- PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA. Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.
- JEFE/A DE EQUIPO DE TALLER. Es quien, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.
- OFICIAL/A DE 1.ª DE OFICIOS. Se incluye en esta categoría a quienes, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
- OFICIAL/A DE 2.ª DE OFICIOS. Se clasifican en esta categoría a quienes con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos,

pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales. El/la carpintero/a de mudanzas y guardamuebles que es la persona que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de des-embalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

- MOZO/A ESPECIALIZADO/A DE TALLER. Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón/a, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.
- PEÓN/A. Es la persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los/las lavacoques, lava-camiones, engrasadores/as, vulcanizadores/as y las personas trabajadoras de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones.

CAPÍTULO III

Contratación, promoción en el empleo, periodo de prueba y formación profesional

Artículo 19. Contratos temporales

La duración máxima de los contratos por causas de la producción por el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, podrán celebrarse por un máximo de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados desde el momento en que se produzcan dichas causas. Superado dicho periodo de doce meses, la persona trabajadora deberá pasar a tener la condición de indefinida.

El contrato por sustitución se celebrará en cualquiera de los siguientes supuesto:

- Como sustitución de las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora.
- Para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. Este contrato no podrá superar los tres meses de duración.

En la contratación por causas productivas y por sustitución el sector se atenderá a lo recogido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo regulado en el presente artículo en cuanto a su duración.

Artículo 19 bis. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

El contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral que permita adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regulará por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a partir de la entrada en vigor de este convenio, por lo que se dice a continuación:

- a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- b) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- c) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 85 % del importe reflejado en las tablas salariales en el nivel salarial correspondiente a las funciones

desempeñadas, durante los primeros ocho meses de contrato. Pasado este tiempo la retribución será la correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que esté vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- d) Los trabajadores contratados bajo esta la modalidad, no podrán realizar horas extras, trabajo nocturno o trabajo a turnos.
- e) Este contrato podrá realizarse para las personas trabajadoras que vayan a desempeñar las funciones del grupo profesional I, Oficial de 1.^a y 2.^a del personal administrativo y Oficial de 1.^a y 2.^a de oficios.

Artículo 20. *Contratos fijos discontinuos*

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio colectivo, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
2. El trabajador/a fijo discontinuo será llamado exclusivamente cada vez que este deba realizar una tarea de aquellas para las que aquel ha sido contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según la antigüedad en la contratación y el grupo o categoría profesional realizada.
3. El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos cuatro días de antelación. Será admisible que se comunique el mismo mediante comunicación escrita que deje constancia, admitiéndose como medio de comunicación el correo electrónico facilitado por escrito por el trabajador, a excepción de aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma que el llamamiento se realizará con cinco días de antelación. Es obligación del trabajador de informar de cualquier cambio de domicilio, correo electrónico o número de teléfono, a efectos de llevar a cabo el llamamiento de manera correcta.
4. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
5. El trabajador/a que sea llamado por la empresa y no se incorpore a la misma en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo-discontinuo causando baja voluntaria en la empresa, salvo causa justificada.
6. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de acuerdo con la empresa.
7. Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, en aquellas empresas que tengan representación legal de personas trabajadoras, estos conocerán del modelo de contrato escrito que utilicen las mismas.
8. Se podrán realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en todas las actividades contempladas en el ámbito funcional de este convenio.

Artículo 21. *Dimisiones y plazos de preaviso*

El personal regido por este convenio que deseara cesar en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con la siguiente antelación o plazos de preavisos:

- a) **GRUPO I.** Personal superior y técnico/as: Treinta días.
- b) **RESTO DE PERSONAL:** Quince días.

El incumplimiento de preavisar el cese con la estipulada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 22. *Promoción interna*

Los/las mozos/as ordinarios/as y auxiliares de almacén que vinieran desempeñando esta categoría durante un periodo de un año, consecutivo o alterno pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de mozo especializado.

Los/as auxiliares administrativos/as que vinieran desempeñando esta categoría durante un periodo de dos años, consecutivos o alternos, pasarán automáticamente al cumplir el mismo a la categoría de Oficial 2.^a Administrativo/a.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 23. *Jornada de trabajo*

La jornada de trabajo para el personal comprendido en este convenio será de 40 horas semanales de trabajo, a realizar de lunes a viernes, no obstante, se seguirá aplicando la normativa especial sobre jornada en el sector de transporte, respetándose en todo caso el tiempo máximo de trabajo. Asimismo, se acuerda que la jornada anual del sector será de 1.765 horas anuales ordinarias.

Se acuerda establecer un puente en la fecha de 5 de diciembre de 2024 y de 2025, aplicando la regla que permite que empresa y trabajador decidan situarlo en otra fecha de mutuo acuerdo. Asimismo, el mencionado día podrá ser utilizado por la persona trabajadora en cualquier fecha del año como asuntos propios.

Para los siguientes años de vigencia de este convenio será la comisión paritaria la que de mutuo acuerdo fije la fecha del disfrute.

Durante la semana de feria la jornada de trabajo será de 8:00 a 13:00 horas, excepto el último día laborable de la semana que será de 8:00 a 12:00 horas, salvo que las empresas y las personas trabajadoras de mutuo acuerdo la modifiquen, si bien, dicha modificación no podrá superar en esa semana el total de las horas laborables que se fija en el presente convenio. El personal que por razón de viaje de trabajo no se encuentre en Málaga durante los días de feria, tendrá derecho a disfrutar en días posteriores de tantos medios días de descanso como hubiera trabajado por el indicado motivo.

Asimismo, se acuerda que la jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre será de 8:00 a 12:00 horas y la jornada del día 5 de enero y Miércoles Santo será de 8:00 a 13:00 horas.

Artículo 24. *Tiempo de presencia*

Para el personal de movimiento afectado por este convenio tendrán la consideración de tiempos de presencia, los de espera durante la carga, viajes sin servicios, averías y comidas en rutas, pues, aunque no prestan trabajo efectivo, se encuentran a disposición de la empresa. También tienen la consideración de tiempo de presencia, los periodos de interrupción que establece el artículo 10.4 del Real Decreto 1561/1995.

La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

Los tiempos de presencia, por su propia peculiaridad, tendrán la consideración de horas estructurales a los solos efectos de cotización a la Seguridad Social, y siempre que no superen los límites establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 1561/1995.

En aquellos tiempos de presencia en los que la persona trabajadora realice un trabajo alternativo, tendrá la consideración de trabajo efectivo; ejemplo: Si la avería la repara el propio conductor, ello no es tiempo de presencia sino trabajo efectivo.

Artículo 25. *Horas extraordinarias*

Ambas partes acuerdan el importe de las horas extraordinarias en la cuantía que para cada categoría profesional se refleja en la tabla salarial anexa, incrementada en el porcentaje que le corresponda a cada trabajador/a en concepto de complemento personal por antigüedad consolidada y no siendo nunca su valor inferior al de una hora ordinaria.

Asimismo, se recomienda la disminución paulatina de la realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por descanso o pagadas según acuerdo entre las partes. Cuando se opte por la compensación deberán de ser disfrutadas antes de la finalización de los cuatro meses siguientes a su realización. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y personas trabajadoras interesadas. Las horas de exceso que se produzcan sobre la jornada ordinaria, en caso de no ser compensadas, serán pagadas con las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa.

La realización de horas extras será siempre voluntaria para los trabajadores salvo los supuestos de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias realizadas durante los 14 festivos anuales, se abonarán por el valor de la hora extraordinaria normal incrementada en un 75 %, salvo descanso compensatorio previo acuerdo empresa y trabajador. A partir de la publicación de este convenio este descanso será de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extra realizada en festivo.

Artículo 26. *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de las empresas recogidas por este convenio tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones consistente en treinta días naturales o previo acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa que será de veintidós días laborables, no sustituible por compensación económica.

El salario para estos efectos será el salario base que figura en la tabla anexa al convenio, incrementado con la antigüedad si tuviera derecho a percibirla y con el plus de asistencia en la forma determinada para la participación de beneficios y pagas extraordinarias de junio y Navidad, e incrementado con el plus de transporte.

El periodo de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora mediante el correspondiente calendario de vacaciones, y se iniciará en todo caso, en día laboral. Se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. Asimismo, la persona trabajadora conocerá la fecha de disfrute con un periodo de antelación de dos meses.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá

hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se acuerda fijar tres días de asuntos propios deducibles de las vacaciones anuales, existiendo la obligación de la persona trabajadora de solicitar dicho permiso con una antelación de cinco días.

Artículo 27. *Permisos retribuidos*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, considerándose a todos los efectos como trabajo efectivo y por lo tanto con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día de asuntos propios, solicitándose el mismo con una antelación mínima de cinco días.
- c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho registrada o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días. Se considerará desplazamiento si la distancia a recorrer desde el domicilio del trabajador/a es superior a 200 km en trayecto de ida.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Las personas trabajadoras podrán ausentarse para asistir a consultas médicas programadas propias o bien de personas dependientes a su cargo, de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de medicina general. Dichas ausencias serán por el tiempo mínimo imprescindible, deberán ser debidamente justificadas y no podrán extenderse en su conjunto más de 16 horas al año.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los registros habilitados al efecto.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 28. *Salarios*

Las empresas afectadas por este convenio abonarán los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, entre los días 1 a 5 del mes posterior al de su devengo, salvo pacto en contrario con la representación de las personas trabajadoras o en su defecto con los/las trabajadores/as.

En el caso de existir en el momento de la entrada en vigor de este convenio alguna empresa abonando los salarios por semanas o días, podrá seguir realizándolo salvo pacto en contrario de las partes afectadas, es decir, empresa y representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto en caso de no existir representación, empresa y trabajadores/as.

Dichos salarios se abonarán según tabla salarial que como anexo se adjunta. La primera columna de los sueldos o salarios base, es la que regirá a todos los efectos para el cálculo de antigüedad, plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno y vacaciones, si bien, las gratificaciones de julio y Navidad y paga de marzo, han de ser incrementadas con el plus de asistencia, en la forma que se especifica en el apartado correspondiente.

El salario anual que refleja la tabla salarial anexa es el mínimo garantizado de conceptos salariales a percibir por la persona trabajadora en cada categoría por un año trabajado y la fórmula utilizada para su cálculo es la siguiente:

- Para las categorías con salario mensual, sería la suma total de:
Salario mensual x 12 meses + 3 pagas extraordinarias (que sería el resultante de 3 salarios mensuales + 3 solo extras) + paga de septiembre + (resultante total del plus de asistencia diario x días laborables del año).
- Para las categorías con salario diario, sería la suma total de:
Salario diario x 365 días + 3 pagas extraordinarias (3 salarios a 30 días + 3 solo extras) + paga de septiembre + (resultante del plus de asistencia diario x días laborables del año).

Artículo 29. *Incremento salarial*

Para el periodo 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, se aplicará con respecto a las tablas salariales definitivas del año 2023 una subida porcentual del 3,25 %, sobre todos los conceptos económicos, quedando fijados los salarios tal como se especifica en la tabla anexa al texto del mismo. Los atrasos resultantes se abonarán en el mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo.

Para el periodo 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, se aplicará con respecto a las tablas salariales del año 2024 una subida porcentual del 3,50 % provisional sobre todos los conceptos económicos. Los atrasos resultantes se abonarán en el mes siguiente a la publicación de este convenio colectivo.

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara durante el ejercicio 2025 un incremento superior al inicialmente acordado, se efectuará una revisión al alza sobre todos los conceptos económicos consistente en la diferencia entre el 3,50 % y el IPC real del periodo anteriormente citado, fijándose como tope máximo el 4,00 % tomando como referencia las tablas definitivas del año anterior, deduciendo la subida del presente año, es decir, que si el IPC real de ese año excede de la cantidad reseñada no se abonaría la parte que exceda del 4,00 % fijado como tope máximo de la revisión. Los atrasos resultantes se abonarán en la primera nómina del mes siguiente a la publicación definitiva del IPC de dicho año, sirviendo dicha subida como base para el cálculo de las tablas salariales del siguiente año.

Las cantidades que se hubieran adelantado en el año 2024 y 2025 como “a cuenta de convenio”, o subidas realizadas en este año de las referidas tablas en el párrafo anterior se compensarán y absorberán con las cantidades que correspondieran abonar por la subida acordada.

Para el periodo 1 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2026, se aplicará con respecto a las tablas salariales definitivas del año 2025 una subida porcentual del 3,00 %, sobre todos los conceptos económicos.

En el caso de que el IPC real establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara durante el ejercicio 2026 un incremento superior al inicialmente acordado, se efectuará una revisión al alza sobre todos los conceptos económicos consistente en la diferencia entre el 3,00 % y el IPC real del periodo anteriormente citado, fijándose como tope máximo el 4,00 % tomando como referencia las tablas definitivas del año anterior, deduciendo la subida del presente año, es

decir, que si el IPC real de ese año excede de la cantidad reseñada no se abonaría la parte que exceda del 4,00 % fijado como tope máximo de la revisión. Los atrasos resultantes se abonarán en la primera nómina del mes siguiente a la publicación definitiva del IPC de dicho año, sirviendo dicha subida como base para el cálculo de las tablas salariales del siguiente año.

Artículo 30. *Plus de asistencia, puntualidad y conservación*

Consecuentemente al establecimiento por ambas partes del presente convenio, se acuerda fijar un plus de asistencia y puntualidad de igual cuantía para cada categoría profesional según aparece reflejada en la tabla salarial adjunta.

El referido plus se devengará por día de trabajo, acordándose al mismo tiempo determinar la pérdida de dicho plus de asistencia, puntualidad y conservación, por falta de puntualidad en la presentación al trabajo, descontándose el mismo por días, es decir, se perderán tantos días de plus, como días de faltas de puntualidad, independientemente de la posible repercusión sobre los demás conceptos retributivos en función del tiempo perdido.

Se entiende por falta de puntualidad aquella que se produzca al incorporarse al trabajo el productor, rebajados los diez minutos de la hora de entrada en el mismo.

Las sanciones de pérdida del citado plus lo son con absoluta independencia de las que correspondan imponer a las personas trabajadoras en función de sus reiteradas faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo, al amparo de la normativa laboral vigente.

Artículo 31. *Congelación plus de antigüedad*

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 14 del pasado convenio del sector publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia*, de fecha 15 de septiembre de 1997, se ratifica la supresión del concepto de antigüedad, si bien las personas trabajadoras que perciben retribuciones por tal concepto en virtud del citado artículo 14 verán incrementada dicha cuantía en el porcentaje de subida pactado en el actual convenio denominándose el mismo “antigüedad consolidada”.

Artículo 32. *Plus de peligrosidad*

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrolla la empresa, transporten productos explosivos o inflamables (gasolina, gasoil, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus de peligrosidad equivalente al 30 % sobre el salario base del convenio.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrolla la empresa, manipulen productos explosivos o inflamables (gasolina, gasoil, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus de peligrosidad equivalente al 25 % sobre el salario base del convenio a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de publicación de este convenio.

Este concepto pasará a denominarse plus de trabajo en condiciones especiales a partir de 1 de enero de 2026.

Artículo 33. *Plus de frío*

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo en túneles o cámaras de congelación con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo de un 33 % de su jornada laboral, soportando temperaturas de la banda de congelación -18 °C o inferiores, percibirán un plus de penosidad por la cuantía bruta mensual que se establece en las tablas salariales anexadas a este convenio.

Se entenderá devengado el plus aun cuando la temperatura de la banda de -18 °C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además la persona trabajadora estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación del vehículo.

Por la naturaleza del plus, este dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote a la persona trabajadora de las medidas de protección

individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que la persona trabajadora no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

La jornada máxima del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación será la que se establezca en el artículo 31 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. Se añade que, a partir de la publicación del presente convenio, para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas de cinco grados positivos hasta cero grados, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas abonarán a su personal en los meses de marzo, junio y diciembre, una gratificación extraordinaria consistente en treinta días de salario base de este convenio, incrementada, en su caso, por los aumentos periódicos por año de servicios que puedan corresponder a la persona trabajadora por el concepto de antigüedad consolidada. El importe de las referidas gratificaciones extraordinarias será satisfecho sobre el salario base que exista en el convenio vigente en el momento de las mismas, más la antigüedad consolidada y el importe fijado en la tabla salarial como solo extras.

Dichas pagas serán percibidas del 1 al 15 de marzo, junio y diciembre respectivamente.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras o en su defecto con los/las trabajadores/as. Asimismo, se acuerda que aquellas empresas y trabajadores/as que anteriormente a la firma del presente convenio tuviesen incluidas en nómina dicha forma de pago, se considerará como acuerdo tácito desde la fecha en que se formalizó el prorrateo.

Artículo 35. *Gratificación extraordinaria de septiembre*

Asimismo, las empresas abonarán a las personas trabajadoras, entre los días 1 y 15 de septiembre, una gratificación extraordinaria sin distinción de categorías por la cuantía bruta que se establece en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 36. *Plus de trabajo nocturno*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 40 % del salario base del convenio, más la antigüedad si le correspondiera.

Artículo 37. *Plus por manejo de grúa autocargante*

Los/as conductores/as que, en su trabajo habitual operen con este tipo de mecanismo, entendido esto por cargar y/o descargar la mercancía transportada y/o realizar servicios de suspensión, colocación de piezas, etc. para clientes/as, percibirán por este concepto la cantidad bruta mensual fijada en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 38. *Plus de disponibilidad sector asistencia y auxilio en carretera*

Las empresas cuya actividad principal sea la de realizar labores de auxilio y asistencia y/o reparación en carretera, abonarán a las personas trabajadoras con cualquier categoría profesional de conductor/a (conductor/a, conductor/a mecánico/a, conductor/a vehículos ligeros), la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, siempre que realicen guardias de disponibilidad y/o localización no presenciales.

Cuando la duración total de las guardias de disponibilidad y/o localización exceda de 60 horas semanales, la compensación contemplada en el párrafo anterior se incrementará con la cuantía equivalente al valor de la hora extraordinaria de trabajo por cada hora que rebase la citada cifra.

Artículo 39. *Dietas*

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

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

- a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio en que esté radicado su centro de trabajo.
- b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando el inicio del servicio sea antes de las 13:00 horas, y su final después de las 15:00 horas. No procederá en horario de jornada continua con final a las 15:00 horas. La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando el productor inicie el servicio antes de las 20:00 horas y finalice después de las 22:00 horas. No procederá en horario de jornada continua con final a las 23:00 horas. La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y en todo caso cuando el final del servicio se efectúe después de las 00:00 horas.

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

El importe de las dietas completas a abonar a los productores afectados por el convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, será el que se establece en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 40. *Plus de transporte*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán en concepto de plus de transporte, incluso en el mes de vacaciones, la cantidad bruta mensual fijada en las tablas salariales anexas a este convenio.

Artículo 41. *Descuelgue salarial*

En aquellas empresas afectadas por el presente convenio en las que hayan producido pérdidas de los dos últimos ejercicios contables, no será de necesaria y obligada aplicación el incremento salarial establecido en el presente convenio, observando el trámite dispuesto en la presente cláusula. Las empresas que se encuentren en tales circunstancias deberán comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de un mes siguiente a la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia* del correspondiente convenio colectivo, a la comisión paritaria y a la representación de las personas trabajadoras, tanto unitaria como sindical. Una vez realizados los procedimientos establecidos en el artículo 41.4 del RD Legislativo 2/2015, sin que hubiese acuerdo entre la representación empresarial y la de los trabajadores o en su defecto la representación designada para el supuesto de no existir representantes de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de diez días para pronunciarse, no siendo vinculante su resolución. Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la comisión paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación de solución extrajudicial.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 42. *Ayuda escolar y plus discapacidad de hijos/as*

Las empresas abonarán una cantidad en concepto de ayuda escolar a las personas trabajadoras que tengan hijos/as en edad escolar matriculados en centros de enseñanza de educación

infantil, educación primaria y educación secundaria y previa presentación del certificado de escolaridad. Esta cantidad se abonará una sola vez al año entre los días 1 y 30 de septiembre.

En 2024 se fija una cantidad de 162,22 euros por ayuda escolar, independientemente del número de hijos que se encuentren en la mencionada situación.

A partir de 2025 se fija una cantidad de 167,90 euros por ayuda escolar a abonar a aquellos trabajadores que tengan uno o dos hijos y de 251,85 euros para los que tengan tres o más hijos, en la situación indicada.

Las personas afectadas por el presente convenio que tengan algún/a hijo/a con discapacidad declarada con el 33 % o más, percibirán un plus mensual por la cuantía que se fija en las tablas salariales anexas a este convenio. Este plus será compatible con la ayuda escolar contenida en este artículo.

Artículo 43. *Compensación económica en caso de enfermedad o accidente*

En la incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos pertinentes, la empresa abonará, desde el primer día de la baja, el 100 % de la base reguladora.

Si la incapacidad temporal es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho en la primera baja del año desde el primer día de la baja y hasta el 14.º día de baja, a la percepción, del 70 % de su base reguladora, y del 100 % a partir del 15.º día de baja.

En la segunda baja del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral se tendrá derecho a complementar el 60 % de la base reguladora los 3 primeros días de baja y del 100 % partir del 15.º día de baja. En la tercera o sucesivas bajas durante el año, se estará a lo que establezca la legislación vigente. Quedarán excluidas de la aplicación del presente apartado las enfermedades graves y las que requieran hospitalización, mientras dure la misma, a las que se aplicarán los tramos y condiciones del párrafo 2.

La mejora complementaria de la acción protectora de la Seguridad Social regulada en este artículo se aplicará hasta un máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la primera baja.

Las situaciones de recaída no se entenderán como nuevas bajas y vendrán referidas a las bajas iniciales de las que traen causa.

Estas condiciones se aplicarán a las contingencias producidas partir de la publicación del presente convenio.

Artículo 44. *Jubilación anticipada y parcial*

Al productor que con más de 15 años de antigüedad opte por la jubilación completa antes de cumplir la edad reglamentaria, la empresa concederá los días de vacaciones siguientes:

100 días, si fueran 4 años.

75 días, si fueran 3 años.

50 días, si fueran 2 años

25 días, si fuera 1 año.

Para la concesión de estos días será requisito inexcusable que la persona trabajadora interesada solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja en la empresa, antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad correspondiente.

Al amparo de la legislación vigente las personas trabajadoras podrán solicitar la jubilación parcial. Para el supuesto de que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se acogieran a la normativa anteriormente citada, deberán comunicar a la empresa con una antelación de 45 días su intención de acogerse a la modalidad de jubilación parcial a fin de que la misma realice las gestiones oportunas para la contratación del trabajador relevista que sustituye al jubilado parcial.

Artículo 45. *Seguro complementario de accidentes de trabajo*

Cualquier empresa afectada por este convenio colectivo, se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo para todas las personas trabajadoras, dicha póliza tendrá efecto desde el primer día que la persona trabajadora esté dada de alta en la empresa.

Para aquellas empresas de nueva creación se establece una moratoria nunca superior de quince días para dar de alta a la persona trabajadora en este seguro desde que el mismo fue dado de alta en la empresa.

El seguro en todos los casos debe garantizar las siguientes coberturas (2024):

- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con pérdida del puesto de trabajo, la cantidad de 32.084,40 euros.
- En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con pérdida del puesto de trabajo, la cantidad de 41.590,89 euros.
- En caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 41.590,89 euros.

Los referidos importes serán exigibles en caso de accidente de trabajo que ocurran a partir de los treinta días siguientes, a la publicación del convenio colectivo por parte de la autoridad laboral competente.

Artículo 46. *Seguro de retirada de carné*

Para los casos de retirada de carné de conducir en vehículos de la empresa y realizando un servicio por cuenta de ella, la empresa suscribirá a favor de los/las conductores/as de plantilla un seguro de retirada de carné de conducir por la cantidad mensual contenida en las tablas salariales. En el caso de que le sea retirado el carné de conducir a una persona trabajadora, la empresa podrá optar entre una de estas dos situaciones:

- a) Abonar a la persona trabajadora las cantidades percibidas o que se debieran percibir del seguro y concederle una excedencia con reserva de su puesto de trabajo y antigüedad.
- b) Adaptar a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo o categoría profesional durante el periodo que dure la retirada del carné, respetando en todo caso el salario de su categoría o el que corresponda a la categoría reasignado siempre que este sea superior. En el caso que la empresa opte por la recolocación de la persona trabajadora y esta alegue la dificultad en desplazarse al centro de trabajo, o bien, la desproporción del coste del mismo que le supone, será sometido el caso a la comisión paritaria del convenio que se reunirá de forma urgente para dictaminar en consecuencia.

Se exceptúan los casos de retirada de carné de conducir como consecuencia de la ingestión de alcohol, drogas o imprudencia temeraria determinada por sentencia judicial.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupo por categorías no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Artículo 47. *Renovación del permiso de conducir, y tarjeta de tacógrafo digital*

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

Al/a la conductor/a que tenga una antigüedad mínima de cinco años en la empresa, y que necesite la tarjeta de tacógrafo digital para el desarrollo de su trabajo habitual, la empresa vendrá obligada a abonarle la tasa de obtención de la referida tarjeta.

Artículo 48. *Franquicia en el servicio*

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho, caso de necesitarlo personalmente, a hacer uso del servicio de transporte de mercancía entre distintas plazas de su empresa dos veces al año, un límite de 50 kilogramos por vez, en régimen de servicio gratuito y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

CAPÍTULO VII

Formación

Artículo 49. *Cursos para la recuperación de puntos del carné de conducir*

El coste de los cursos para la recuperación de puntos del carné de conducir correrá por cuenta del empresario siempre que el curso se realice con la entidad y en las fechas que elija el empresario y que todos los puntos que se vayan a recuperar se hayan perdido dándose todas estas circunstancias al mismo tiempo:

- Que la pérdida sea debida a infracciones cometidas con el vehículo de la empresa.
- Que el vehículo preste siempre servicios de carga fraccionada.
- Que las infracciones se hayan cometido para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el cliente.
- Que el/la conductor/a haya notificado al empresario todas las resoluciones de expedientes sancionadores que lleven aparejada la pérdida de puntos.

Artículo 50. *ADR y CAP (certificado de aptitud profesional)*

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos. El costo de la formación será a cargo de las empresas, y las horas que la persona trabajadora dedique a la misma serán consideradas a todos los efectos como horas efectivas de trabajo.

Asimismo, las empresas abonarán las tasas derivadas de la renovación del ADR. A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización. El presente artículo será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que lo necesitan para el desarrollo de sus funciones en su puesto y categoría profesional.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

Artículo 51. *Vestuario*

Las empresas suministrarán el equipo y vestuario adecuado en materia de seguridad y salud para el puesto de trabajo que se desarrolle.

Además, se entregarán anualmente a todo su personal, excepto al de oficinas, dos polos de manga larga y dos pantalones en periodo invernal y dos polos de manga corta en periodo estival y un chubasquero cada dos años; dicha entrega habrá de efectuarse antes de los meses de octubre y mayo, respectivamente. La elección de color es facultad de la empresa.

Será obligatoria la utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

Artículo 52. *Prevención de riesgos laborales*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adopten a las medidas y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y normas concordantes y de desarrollo.

Las empresas deberán cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

CAPÍTULO IX

Derecho sindical

Artículo 53. *Derecho de principios sindicales*

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

CUOTA SINDICAL. Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a detraer de las retribuciones mensuales de las personas trabajadoras que expresamente así lo soliciten por escrito, la cuota sindical, y a entregar dicha cifra a las personas que se determinen en la aludida comunicación, o bien a efectuar el ingreso en la cuenta corriente que igualmente determine.

ACUMULACIÓN DE CRÉDITO SINDICAL. Con el objeto de poder articular la más adecuada representación del conjunto de personas trabajadoras sujetos por el ámbito funcional y territorial del presente acuerdo; y de forma que se promocióne: La formación de los mismos y su participación efectiva como interlocutor en la empresa de referencia o en órganos de representación de ámbito superior a la empresa y en concreto en sindicatos provinciales o secciones sindicales de centro de trabajo y de ámbito superior al centro de trabajo, se acuerda:

- I. Que a instancias del sindicato provincial bajo cuyas siglas hayan sido elegidos los delegados/as de personal, miembros/as de comité de empresa y delegados/as sindicales en las empresas, y de acuerdo con los mismos, se constituya una bolsa que contengan la suma del crédito horario anual que correspondiere a dichos representantes en su totalidad y por el conjunto de todos/as aquellos/as delegados/as que prestaren su conformidad.
- II. Que la suma de las horas acumuladas pueda ser utilizadas por uno/a o varios/as de los/las representantes electos previa comunicación desde el sindicato provincial que actuara como gestor/a de las mismas de acuerdo con sus representantes.

Los/las delegados/as de prevención, gozarán de licencias a fin de adquirir la formación adecuada para el desempeño de sus funciones mediante los cursos de formación que se le faciliten bien a través del Gabinete de Seguridad e Higiene o por las propias mutuas patronales.

CAPÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 54. *Subrogación de servicio*

A partir de la fecha de publicación de este convenio, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, y solo cuando la actividad se desarrolle en el centro de trabajo, o instalaciones de la empresa contratante (in house), se garantizará la subrogación

del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo de contrato tanto públicos como privados, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, y se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida. Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece este convenio colectivo deberán tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad mínima de seis meses. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, así como los acuerdos o pactos que tuviese acordados, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores/as condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los seis últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que en el momento de la sustitución se encuentren en situación de incapacidad temporal, excedencia, invalidez provisional, vacaciones, permisos, descanso por nacimiento y cuidado de hijos y situaciones análogas siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los seis últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

B) La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, dejando constancia suficiente de su recepción y con al menos quince días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que, en los pliegos concursales, si los hubiera se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos, los documentos que a continuación se detallan:

1. Relación de personal, en la que conste: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, justificación de licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
2. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.
3. Fotocopia de las doce últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas.

4. Fotocopia de los RNT de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.
5. Relación de personas trabajadoras afectadas por la subrogación que el momento de transmitir la documentación se encuentren en situación de IT.
6. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
7. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

C) En caso de subrogación, los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Cláusula adicional primera

Se acuerda por todas las partes fijar los cauces legales para organizar para los conductores cursos formativos a lo largo de la vigencia del presente convenio.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as la formación tanto en materia profesional como en salud laboral.

Cláusula adicional segunda

El régimen disciplinario se remite a lo que disponga el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o el que en un futuro pudiera sustituirle, así como en lo que regule el Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional tercera

Una vez se produzca la publicación por la autoridad laboral del presente convenio colectivo, ambas partes acuerdan celebrar las reuniones necesarias de la comisión paritaria para reordenar y adaptar las tablas salariales actuales a las categorías y grupos profesionales que se recogen en el convenio.

Cláusula adicional cuarta

Si el II Acuerdo General quedara sin efecto por decisión judicial, se aplicará como derecho supletorio, el I Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Cláusula adicional quinta

Las empresas del sector deberán regir sus actuaciones en el ámbito de las relaciones laborales por el principio de igualdad. Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminada por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, nacionalidad, condición social, religión o convicciones, afiliación sindical u orientación sexual, así como por razón de idioma.

Tampoco podrán ser discriminadas por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo.

Cláusula adicional sexta

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan establecer medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI dando cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, se enmarca en el compromiso por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación y en la apuesta clara de rechazo y reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo incluido la orientación e identidad sexual.

Estas medidas se desarrollan en el anexo I y en el anexo II se regula un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

ANEXO I

Medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI*Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación*

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial inclusiva, que fomente el respeto a la diversidad y que incluya expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.

Se establecerá una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género y/o características sexuales.

Se trasladarán a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratistas, los compromisos asumidos en relación a las personas LGTBI.

Segundo. Acceso al empleo

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

- Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por razón de la orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable, priorizando la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual o su expresión de género.

- Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo.
- Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual, o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas, no relevantes para el proceso de selección.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI.

Tercero. *Clasificación y promoción profesional*

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Cuarto. *Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo*

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

- Incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias.
- Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.
- Fomentar la utilización de lenguaje y de material audiovisual inclusivo en las comunicaciones de la empresa.
- Divulgar las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Quinto. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos*

Se fomentarán ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPI, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Posibilidad de inclusión, en las encuestas de clima laboral y en las de riesgos psicosociales realizadas por la empresa, de preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Sexto. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI*

En las empresas que cuenten con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, será de aplicación el mismo.

Las empresas que no cuenten con dicho protocolo, y tuviesen más de cincuenta personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, les resultará aplicable el protocolo contenido en el anexo II del presente convenio. Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado, podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el protocolo que figura en el anexo II.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia.

Séptimo. *Permisos y beneficios sociales*

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Se equipará el matrimonio y las parejas de hecho legalmente inscritas, con pleno respeto a la diversidad familiar, teniendo en cuenta la existencia de distintos modelos de familia.

Octavo. *Régimen disciplinario*

No se tolerarán comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario.

Noveno. *Confidencialidad*

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, la empresa tratará dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.

ANEXO II

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

I. Declaración de principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva 2007/78/CE de igualdad de trato en el empleo que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Se manifiesta el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

II. *Ámbito de aplicación*

a) El protocolo será de aplicación en empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico que las una a aquella, y siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Las empresas con un número de personas trabajadoras inferior al anteriormente indicado podrán aplicar, si así lo consideran oportuno, el presente protocolo.

b) Se excluyen de lo dispuesto en la letra anterior aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas.

c) También se aplicarán los protocolos correspondientes, a los que se hace mención en las letras anteriores, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, de las empresas.

III. *Definiciones*

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

a) **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) **DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) **ACOSO DISCRIMINATORIO:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- e) **DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y DISCRIMINACIÓN POR ERROR:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- f) **MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.
- g) **INTERSEXUALIDAD:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- h) **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- i) **IDENTIDAD SEXUAL:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- j) **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- k) **PERSONA TRANS:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) **FAMILIA LGTBI:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- m) **LGTBIFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) **HOMOFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) **BIFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) **TRANSFOBIA:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- q) **INDUCCIÓN, ORDEN O INSTRUCCIÓN DE DISCRIMINAR:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento

En los procedimientos internos de actuación ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género los siguientes principios rectores y garantías del procedimiento son de aplicación:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Difusión del protocolo: las partes coinciden en la importancia que tiene el conocimiento general del presente protocolo. Por ello, las empresas se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo entre las personas trabajadoras a su cargo.

Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

V. Plazos del procedimiento

Los plazos del procedimiento, salvo que estuvieran establecidos por cada empresa, no podrán superar los treinta días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde su inicio.

En el procedimiento se concederá un plazo de audiencia a la persona afectada, para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos.

VI. Procedimiento de actuación

a) El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, ante la persona o personas encargadas del proceso de investigación, o a través del canal de denuncias que tuviera establecido la empresa.

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

La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquella preste en el proceso de investigación.

b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.

No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

c) Tras la recepción de la denuncia, a la mayor brevedad posible, atendiendo a las circunstancias del supuesto, se valorará la aplicación del presente protocolo y, en su caso, la adopción de medidas cautelares o preventivas.

d) En el plazo máximo de veintiún días laborables, prorrogables si concurriesen causas o circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, se deberá emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo.

VII. Resolución del procedimiento

En la resolución del procedimiento se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido tras la oportuna investigación.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

VIII. Información

La empresa, de existir denuncias presentadas por situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género de personas LGTBI, informará, semestralmente, a efectos estadísticos, a su órgano interno de seguimiento del plan de igualdad, de existir dicho órgano en la empresa, del número total de denuncias y de si se han constatado o no indicios de acoso en las mismas, respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

Asimismo, la empresa informará, en los mismos términos del párrafo anterior, a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de las personas afectadas.



CATEGORÍAS	TABLAS 2024						
	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO		5,30	1.810,05	169,43	16,93	116,89	29.883,52
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL		5,30	1.735,01	169,43	16,29	116,89	28.757,88
JEFE DE SERVICIOS		5,30	1.659,96	169,43	15,66	116,89	27.632,24
TITULADO DE GRADO SUPERIOR		5,30	1.524,79	169,43	14,51	116,89	25.604,69
TITULADO DE GRADO MEDIO		5,30	1.251,42	169,43	12,18	116,89	21.504,12
JEFE DE SECCIÓN		5,30	1.302,64	169,43	12,62	116,89	22.272,36
JEFE DE NEGOCIADO		5,30	1.243,68	169,43	12,12	116,89	21.387,90
JEFE DE TRÁFICO 1. ^a		5,30	1.224,81	169,43	11,96	116,89	21.105,02
JEFE DE TRÁFICO 2. ^o		5,30	1.165,26	169,43	11,45	116,89	20.211,65
ENCARGADO GENERAL		5,30	1.224,77	169,43	11,96	116,89	21.104,31
INSPECTOR VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZAS		5,30	1.165,26	169,43	11,45	116,89	20.211,65
JEFE DE TALLER		5,30	1.369,18	169,43	13,18	116,89	23.270,55

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
OFICIAL DE PRIMERA		5,30	1.196,07	169,43	11,71	116,89	20.673,84
OFICIAL DE SEGUNDA		5,30	1.107,41	169,43	10,96	116,89	19.343,94
AUXILIAR	34,79	5,30		169,43	10,51	116,89	18.558,54
TELEFONISTA		5,30	1.037,70	169,43	10,37	116,89	18.298,35

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
ENCARGADO DE ALMACÉN		5,30	1.118,86	169,43	11,06	116,89	19.515,78
JEFE DE EQUIPO	38,15	5,30		169,43	11,38	116,89	20.094,07
ENCARGADO DE GARAJE, CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS		5,30	1.369,18	169,43	13,18	116,89	23.270,55
CONDUCTOR MECÁNICO	38,16	5,30		169,43	11,39	116,89	20.099,47
CONDUCTOR	36,88	5,30		169,43	11,06	116,89	19.515,54
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS	35,86	5,30		169,43	10,79	116,89	19.045,15
CAPITONISTA	35,07	5,30		169,43	10,59	116,89	18.688,29
MOZO ESPECIALIZADO CARRETELLERO	35,59	5,30		169,43	10,72	116,89	18.927,71
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	35,02	5,30		169,43	10,58	116,89	18.666,67
AUXILIAR ALMACENERO BASCULERO		5,30	1.036,85	169,43	10,36	116,89	18.285,52
MOZO	33,76	5,30		169,43	10,25	116,89	18.093,55



GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
ORDENANZA		5,30	1.029,07	169,43	10,29	116,89	18.168,76
GUARDA		5,30	1.010,94	169,43	10,14	116,89	17.896,94
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		5,30	1.010,94	169,43	10,14	116,89	17.896,94
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	38,15	5,30		169,43	11,38	116,89	20.093,87
OFICIAL DE 1.º DE OFICIOS	37,32	5,30		169,43	11,17	116,89	19.715,59
OFICIAL DE 2.º DE OFICIOS (CARPINTERO)	36,53	5,30		169,43	10,97	116,89	19.353,33
OFICIAL DE 3.º (A EXTINGUIR)	35,45	5,30		169,43	10,69	116,89	18.861,32
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	34,81	5,30		169,43	10,52	116,89	18.569,34
PEÓN	33,76	5,30		169,43	10,25	116,89	18.093,55

OTRAS RETRIBUCIONES			
DIETA ART. 39	PROVINCIAL	NACIONAL	INTERNACIONAL
DESAYUNO	3,79	3,79	
COMIDA	10,67	13,36	
CENA	10,67	13,36	
CAMA	12,75	14,45	
DIETA COMPLETA	37,88	44,98	74,81

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA ESCOLAR	162,22
AYUDA HIJO DISCAPACITADO	52,10
PLUS FRÍO	135,19
PAGA SEPTIEMBRE	904,84
PLUS AUXILIO EN CARRETERA/DÍA	10,12
PLUS GRÚA AUTOCARGANTE	53,48

SEGUROS COMPLEMENTARIOS ACCIDENTES	
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	32.084,40
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ O MUERTE	41.590,89
SEGURO RETIRADA DE CARNET ART. 46	1.197,22



CATEGORÍAS	TABLAS 2025						
	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO		5,48	1.873,40	175,36	17,52	120,98	30.929,44
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL		5,48	1.795,73	175,36	16,86	120,98	29.764,40
JEFE DE SERVICIOS		5,48	1.718,06	175,36	16,20	120,98	28.599,36
TITULADO DE GRADO SUPERIOR		5,48	1.578,16	175,36	15,01	120,98	26.500,85
TITULADO DE GRADO MEDIO		5,48	1.295,22	175,36	12,61	120,98	22.256,77
JEFE DE SECCIÓN		5,48	1.348,23	175,36	13,06	120,98	23.051,90
JEFE DE NEGOCIADO		5,48	1.287,20	175,36	12,54	120,98	22.136,48
JEFE DE TRÁFICO 1. ^a		5,48	1.267,68	175,36	12,38	120,98	21.843,70
JEFE DE TRÁFICO 2. ^o		5,48	1.206,05	175,36	11,85	120,98	20.919,05
ENCARGADO GENERAL		5,48	1.267,64	175,36	12,38	120,98	21.842,96
INSPECTOR VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZAS		5,48	1.206,05	175,36	11,85	120,98	20.919,05
JEFE DE TALLER		5,48	1.417,10	175,36	13,65	120,98	24.085,02

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
OFICIAL DE PRIMERA		5,48	1.237,93	175,36	12,12	120,98	21.397,43
OFICIAL DE SEGUNDA		5,48	1.146,17	175,36	11,34	120,98	20.020,98
AUXILIAR	36,00	5,48		175,36	10,88	120,98	19.208,09
TELEFONISTA		5,48	1.074,02	175,36	10,73	120,98	18.938,79

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
ENCARGADO DE ALMACÉN		5,48	1.158,02	175,36	11,44	120,98	20.198,83
JEFE DE EQUIPO	39,49	5,48		175,36	11,78	120,98	20.797,37
ENCARGADO DE GARAJE, CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIA S		5,48	1.417,10	175,36	13,65	120,98	24.085,02
CONDUCTOR MECÁNICO	39,50	5,48		175,36	11,79	120,98	20.802,96
CONDUCTOR	38,17	5,48		175,36	11,44	120,98	20.198,58
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS	37,11	5,48		175,36	11,17	120,98	19.711,73
CAPITONISTA	36,30	5,48		175,36	10,96	120,98	19.342,38
MOZO ESPECIALIZADO CARRETIILLERO	36,84	5,48		175,36	11,10	120,98	19.590,18
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	36,24	5,48		175,36	10,95	120,98	19.320,00
AUXILIAR ALMACENERO BASCULERO		5,48	1.073,14	175,36	10,72	120,98	18.925,51
MOZO	34,94	5,48		175,36	10,61	120,98	18.726,82



GRUPO IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS ASISTENCIA	SALARIO BASE MENSUAL	SOLO EXTRAS	HORAS EXTRAS	PLUS TRANSPORTE	SALARIO ANUAL
ORDENANZA		5,48	1.065,09	175,36	10,65	120,98	18.804,67
GUARDA		5,48	1.046,32	175,36	10,49	120,98	18.523,34
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		5,48	1.046,32	175,36	10,49	120,98	18.523,34
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	39,49	5,48		175,36	11,78	120,98	20.797,16
OFICIAL DE 1.º DE OFICIOS	38,63	5,48		175,36	11,56	120,98	20.405,63
OFICIAL DE 2.º DE OFICIOS (CARPINTERO)	37,81	5,48		175,36	11,35	120,98	20.030,69
OFICIAL DE 3.º. (A EXTINGUIR)	36,69	5,48		175,36	11,06	120,98	19.521,46
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	36,02	5,48		175,36	10,89	120,98	19.219,27
PEÓN	34,94	5,48		175,36	10,61	120,98	18.726,82

OTRAS RETRIBUCIONES			
DIETA ART. 39	PROVINCIAL	NACIONAL	INTERNACIONAL
DESAYUNO	3,92	3,92	
COMIDA	11,04	13,83	
CENA	11,04	13,83	
CAMA	13,19	14,95	
DIETA COMPLETA	39,21	46,56	77,42

OTROS CONCEPTOS	
AYUDA ESCOLAR	167,90
AYUDA ESCOLAR 3 O MÁS HIJOS	251,85
AYUDA HIJO DISCAPACITADO	53,93
PLUS FRÍO	139,92
PAGA SEPTIEMBRE	936,51
PLUS AUXILIO EN CARRETERA/DÍA	10,48
PLUS GRÚA AUTOCARGANTE	55,35

SEGUROS COMPLEMENTARIOS ACCIDENTES	
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	33.207,36
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ O MUERTE	43.046,58
SEGURO RETIRADA DE CARNET ART. 46	1.239,12

2544/2025

CVE: 20250721-02544-2025 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php