Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.

Expediente: 34/01/0044/2026

Fecha: 26/08/2026

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34000375011981

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA** de Palencia que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 21-08-2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Palencia, 26 de agosto de 2026.- La Jefa de la Oficina Territorial (Por Resolución D.T. 10/08/2026), María Mercedes Pozas Pardo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA PARA PALENCIA CAPITAL Y PROVINCIA.

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA.- NORMAS GENERALES

Art. 1º.- Ámbito funcional.- Sus disposiciones se aplicarán a todas las actividades señaladas en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Art. 2º.- Ámbito Territorial.- Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y sucursales radicadas en la ciudad de Palencia y su provincia.

Art. 3º.- Ámbito Temporal.- Las normas del presente Convenio tendrán una duración de tres años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2026 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028.

Art. 4º.- Ámbito personal.- Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las empresas o sucursales, así como los trabajadores de las mismas actualmente existentes, encuadradas en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes y Garajes y Estaciones de Lavado y Engrase de la provincia de Palencia así como a las empresas o sucursales de nueva creación y a los aparcamientos.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

Art 5º.- Denuncia.- El presente Convenio se entenderá automática¬mente denunciado el 31 de diciembre de 2028 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga.

Art 6º.- Comisión Paritaria. A los fines previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV) de este Convenio, compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Serán funciones de la CPIV las siguientes:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver antes de los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.

b) Mediar en las controversias de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio.

c) Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva si así se decide por mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores.

d) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.

e) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERLA).

f) Intervención en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de descuelgue o de inaplicación salarial.

g) Intervención para lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y, al menos, una vez semestralmente.

Los miembros de la Comisión paritaria de la misma manera que los miembros de la Comisión Negociadora tendrán derecho a permiso con sueldo para los días en que se reúna la Comisión paritaria. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan, serán sufragados por las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio.

Para que los acuerdos de la Comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51 por 100 de los votos de cada representación. No obstante lo anterior, la CPIV podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Los acuerdos que interpreten artículos de este Convenio, tendrán la eficacia de éste.

La Comisión Paritaria podrá nombrar comisiones específicas para tratar temas concretos que se acuerden.

SECCIÓN SEGUNDA.- CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO

Art. 7º.- Indivisibilidad del Convenio.- Las condiciones pactadas por el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

SECCIÓN TERCERA.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Art. 8º.- Absorción y compensación.- Las condiciones salariales pactadas en este Convenio absorben y compensan a las mejoras que en la actualidad tengan establecidas las empresas así como a las que puedan establecerse en el futuro por vía legal.

CAPÍTULO II.- JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

Art. 9º.- Jornada laboral.- La duración máxima de la jornada laboral será de 40 ho¬ras semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio del citado cómputo semanal las empresas acogidas a este Convenio podrán regularse en un cómputo anual que será de 1.792 horas de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el RD. 1.561/95 de 21 septiembre de 1995 se pacta en el presente Convenio que en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia entendiéndose por esto los supuestos que son considerados como tal por el citado Real Decreto.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

Dentro de la jornada anual, para el periodo de vigencia del presente Convenio la dirección de las empresas en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y su distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales.

Se establecen tres días retribuidos de libre disposición al año por cada año de vigencia del presente Convenio, con preaviso a la empresa de 72 horas y de acuerdo con las necesidades de la misma.

Art. 10º.- Horas Extraordinarias.- Se autoriza a cada uno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio a la negociación de la hora extraordinaria debiendo darse cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria.

Los acuerdos conseguidos en cada centro de trabajo sobre precios de horas extraordinarias se entenderá automáticamente incorporados al conjunto de condiciones del presente convenio, pasando a formar parte de este en lo que a dichos centros se refiere, lo que implicará que en dichos centros de trabajo el conjunto de las condiciones económicamente pactadas incluso el precio de las horas extraordinarias, tendrá consideración de bloque homogéneo, sin que sea susceptible comparar aisladamente cualquier condición del Convenio debiendo, en cualquier caso efectuarse comparaciones globalmente entre el sistema retributivo debiendo considerarse uno y otro en su conjunto total.

No obstante lo señalado en aquellos centros de trabajo donde no se llegue a un acuerdo sobre el precio de la hora se establece un valor por hora extraordinaria realizada e incrementada en sábados domingos o festivos o las realizadas en los días correspondientes al descanso semanal, según valores de tabla adjunta.

Todo el personal trabaje o no horas extraordinarias será provisto de una libreta individual o ficha de control en la que diariamente anotará la jornada realizada.

El modelo a adoptar será acordado en el plazo improrrogable de 3 meses por la Comisión Paritaria la que podrá a estos efectos solicitar cuantos informes y accesorios considere precisos, pudiendo delegar en una Comisión de Trabajo la elaboración de una propuesta de modelo de libreta.

La hora extraordinaria se abonará a 10,61 euros/hora hasta el 30 de junio de 2026 y a 11,20 euros/hora desde el 1 de julio de 2026 y la realizada en festivo a 12,73 euros/hora hasta el 30 de junio de 2026 y a 13,20 euros/hora a partir de 1 de julio de 2026 y a partir de 1 de enero de 2027 el importe que aparece en el anexo de tablas.

Art. 11º.- Vacaciones.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones cada año. Se establece la obligación en cada empresa de fijar antes del 1 de abril de cada año y de acuerdo con el Comité de Empresa un calendario de vacaciones. Cualquier variación sobre dicho calendario habrá de ser acordada igualmente con el Comité de Empresa y nunca podrá suponer la variación que introduzca modificación de fecha en el disfrute de vacaciones a no ser con tres meses de anticipación a la fecha de inicio de las mismas.

Cada empresa podrá acordar con su representación sindical que los 30 días naturales de vacaciones se transformen los días laborales que correspondan.

En cualquier caso, en aquellos centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa y sin perjuicio de la obligación de establecer el calendario, se notificará por escrito a cada trabajador, con tres meses de anticipación al menos, la fecha de disfrute de las mismas.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de cambios en los periodos de disfrute de vacaciones por acuerdo de los trabajadores o por acuerdo entre estos y la empresa.

La retribución de vacaciones se efectuará a razón del salario real. A los trabajadores afectados por este Convenio, con contratos interanuales con duración inferior a un año se les respetará las vacaciones no prescribiendo el 31 de diciembre.

En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre por causas no imputables y ajenas a el, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T, así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

CAPÍTULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12º.- Salario base.- El incremento salarial para 2026, y con efectos desde el 1 de enero de 2026, será del 4% sobre las tablas revisadas de 2025.

Para 2027 el 4,50% y para 2028, el 4,50%.

Si la suma de los IPC reales de 2026, 2027 y 2028 resultase superior al sumatorio de los incrementos pactados para 2026, 2027 y 2028, se efectuará la actualización salarial sobre el exceso de dicho incremento sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2028, hasta un máximo del 1%, con efectos económicos de enero de 2029.

Art. 13º.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.-

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Art. 14º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen tres gratificaciones cada año denominadas de beneficios, de verano y de Navidad, las cuales se harán efectivas respectivamente antes del 1 de abril, del 15 de julio, y del 22 de diciembre. Siendo sus períodos de devengo respectivos desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo, desde el 1 de julio hasta el 30 de junio y desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

Las pagas de Julio y beneficios podrán ser prorrateadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador. La cuantía de todas y cada una de dichas gratificaciones será el salario del mes más el plus personal de antigüedad consolidado.

Art. 15º.- Bolsa de vacaciones.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto la cantidad que figura en las tablas salariales. Esta cantidad será abonada en el mes de septiembre de cada ejercicio.

Art. 16º.- Antigüedad.- Se consolidan las cantidades individualmente adquiridas en concepto de antigüedad a 31-12-1996. Este plus, a efectos de cotización a la seguridad social, tendrá el mismo tratamiento que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de antigüedad hasta la firma del presente Convenio

Art. 17º.- Dietas.- Las cuantías serán:

1.- En servicio discrecional la media dieta será el 50% de la dieta completa.

El personal de mercancías discrecional que al realizar un servicio lo haga en régimen de pensión completa a cargo de la empresa no tendrá derecho al percibo de la dieta establecida, si bien como compensación a los gastos extraordinarios que se le puedan ocasionar percibirá por cada día que permanezca fuera de su domicilio habitual la cantidad que supone el 50% de la dieta completa.

2.- En servicio regular nacional la dieta será de 41,20 euros/día hasta el 30 de junio de 2026 y de 45 euros/día desde el 1 de julio de 2026 y para 2027 y 2028 el importe que aparece en el anexo tablas.

3.- La dieta internacional será de 49,44 euros/día hasta el 30 de junio de 2026 y de 53,00 euros/día desde el 1 de julio de 2026, y para 2027 y 2028 el importe que aparece en las tablas. No se genera dieta internacional en desplazamientos dentro de la península ibérica, es decir, España y Portugal. El desplazamiento a Marruecos genera dieta internacional.

Art. 18º.- Pluses.- Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad: El complemento salarial de nocturnidad se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

De conducción de vehículos nuevos: Aquellos trabajadores cuya misión fundamental sea la de manipular y posicionar al cargue vehículos nuevos a la salida de las factorías de fabricación, cobrarán el plus mensual de conducción de vehículos nuevos que figura en tablas salariales.

De penosidad: Aquellos trabajadores cuyo trabajo transcurra sometido a una atmósfera contaminada por polvo de sílice percibirán el plus de penosidad.

De peligrosidad: Aquellos trabajadores cuya actividad principal sea la del transporte o manipulación de mercancías peligrosas percibirán el plus de peligrosidad.

De manipulación de mercancías sin muelle: Los trabajadores (no conductores) que en sus funciones esté la carga y descarga de las mercancías con traspaleta manual en el interior de un camión donde no exista muelle y realicen habitualmente este tipo de trabajo percibirán el plus mensual que aparece en las tablas. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable por otras que el personal afectado viniese cobrando, con independencia que sean consecuencia del desarrollo del presente convenio u otras que procedan de acuerdos en el seno de la empresa tanto de tipo colectivo como individual.

Los valores de los pluses de nocturnidad, penosidad y peligrosidad, salvo que exista pacto al efecto, consistirá en un 15 % del salario base del convenio.

Plus de penosidad para los trabajadores que presten sus servicios en los lavaderos, consistente en un 10% del salario base del convenio.

CAPÍTULO IV.- CONTRATACIÓN.

Art. 19º.- Podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de producción por una duración máxima de 12 meses.

Art. 20º.- En los contratos regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes temporales podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones legales existentes para ello."

Art. 21º.- **Prioridad para ascenso a categoría superior.**- Cualquier trabajador de la empresa tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría de conductor, siempre y cuando cumpla los requisitos legales para optar a la vacante y demuestre las suficientes aptitudes.

Artículo 22º. Jubilación parcial.- Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos podrán solicitar, previo acuerdo con su empresa, la jubilación parcial.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

En ese caso, el tiempo que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha prevista de jubilación parcial, que estudiará y deberá responder en un plazo máximo de 30 días. En caso de discrepancia entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 30 días.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, las empresas deberán mantener un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 23º.- Premios a las jubilaciones anticipadas.- El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, percibirá a cargo a la empresa los días de vacaciones que se señalen en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma.

45 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.

35 días de vacaciones si la jubilación es a los 64 años.

30 días de vacaciones si la jubilación es a los 65 años

15 días de vacaciones si la jubilación es a los 66 años.

Art. 24º.- Subrogación. En el sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Palencia operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

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

- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro 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 cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- Trabajadores de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- Trabajadores de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

2.-Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3.- Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- Los trabajadores 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 que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- Los trabajadores 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.

4.-Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

5.-La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Art. 25º.- Situaciones de Incapacidad Temporal.- En caso de IT debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

- Accidente laboral: Las empresas en este caso completarán las prestaciones de la Entidad Aseguradora hasta alcanzar el 100% de la base de cotización para accidentes del mes anterior a la fecha de la baja sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales del correspondiente anexo.
- Enfermedad común o accidente no laboral: Las empresas en estos casos complementarán las prestaciones de la entidad aseguradora desde el primer día de la situación de IT hasta alcanzar el

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

100% de los conceptos salariales del anexo correspondiente siempre que, a consecuencia de dichas contingencias, el trabajador haya de ser hospitalizado. El citado complemento se abonará hasta quince días después de haber terminado la hospitalización, siempre que durante ese periodo el trabajador continúe en IT.

Art. 26º.- Prima por muerte y por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo.- Las empresas se comprometen a concertar con alguna entidad aseguradora una póliza que garantice a los causahabientes del trabajador fallecido como consecuencia de accidente laboral, incluidos los in itinere, haya o no responsabilidad por parte de la empresa al percibo para el año 2026 de la cantidad de 25.000 euros compatible con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa. Para 2027 y 2028 la cantidad será de 28.000 euros.

Igualmente, las empresas quedarán obligadas a concertar otra póliza que garantice el al trabajador el percibo de la cantidad que 35.000 euros para 2026 de una sola vez si como consecuencia de accidente laboral, incluidos, como en el caso anterior, los in itinere, se le reconoce la invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez. Para 2027 y 2028 la cantidad será de 39.000,00 euros.

Art. 27º.- Privación del permiso de conducir.- Cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

Se concertará con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador una percepción igual al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, durante un periodo máximo de 18 meses, siempre y cuando no haya existido dolo imputable al trabajador.

Empleo al trabajador en otro puesto de trabajo de la empresa, con el sueldo de la categoría respecto de la función que realice. Una vez finalizada la retirada del carnet de conducir, el trabajador retornará a su categoría y sueldo.

En todo caso la opción por una u otra corresponderá a la empresa.

Art 28.- Despido y extinción del contrato.- La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice en dicho periodo.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión y la de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de la jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art 29.- Permisos retribuidos. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por motivos y plazos que se señalan:

1.- Matrimonio del trabajador, quince días. A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

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

3.- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

4.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.

5.- Traslado de domicilio habitual, un día.

6.- Tres días retribuidos de libre disposición según lo recogido en el artículo 9 del Convenio. Éstos no necesitarán justificación.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

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

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

Teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes en cada caso, dichas licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a cinco días.

En caso de matrimonio de un trabajador, y siempre que se avise a la empresa con treinta días de antelación, tendrá derecho a que el disfrute de las vacaciones se produzca continuadamente al disfrute de la licencia por matrimonio, detallada en el punto 1) de este artículo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de hospitalización, a petición del trabajador, el permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva o en días alternos dentro de los días que dure tal hospitalización.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

Como complemento de este artículo se estará a lo que se establece en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en esta matería, así como lo contemplado en otras disposiciones legales.

Art 30.- Reducción de la jornada por motivos familiares. Nos remitimos a los apartados 4, 6 y 9 del artículo 37 y al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 31.- Excedencias.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria, tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a los efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un año, pasado el cual tendrán derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO VI.- PREVENCIÓN DE RIESGOS

Art 32.- Prevención de riesgos laborales. Las partes signatarias del presento Convenio reconocen la importancia que la prevención de Riesgos Laborales tiene en el Sector de Transporte de Mercancías por carretera, constituyendo un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de los trabajadores. Para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

tanto en los centros de trabajo como en las empresas, con el propósito de eliminar o reducir los riesgos allí donde se produzcan a partir de su evaluación y de la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y al control de su efectividad.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones que conforman su desarrollo normativo.

Las partes firmantes del Convenio velarán por el cumplimiento de la normativa vigente.

CAPÍTULO VII.- FORMACIÓN

Art 33.- Formación. Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua, y a tal fin, la CPIV apoyará la promoción de Planes Agrupados específicos para los trabajadores del sector. Las empresas, por su parte, procurarán que los trabajadores que vayan a participar en acciones formativas tengan las máximas facilidades de turnos y horarios para poder acudir a las mismas.

Se creará una Comisión de Formación, compuesta por cuatro miembros, dos en representación empresarial y dos en representación sindical y sus funciones serán:

a) La promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas, así como la regulación y concesión de los permisos para la formación, previstos en el texto del acuerdo nacional.

b) Cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

Art 34.- Formación de reciclaje de los conductores. Se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del II Acuerdo General.

CAPÍTULO VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 35.- Régimen disciplinario.- Se estará a los artículos 41 a 49 del Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carreta (BOE 29-3-2012).

CAPÍTULO IX.- DERECHOS SINDICALES, COMITÉS DE EMPRESA Y SUS GARANTÍAS SINDICALES.

Art. 36.- Derechos sindicales.- La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de apreciable y suficiente afiliación, 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 del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales legalmente constituidas, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, y el número de la cuenta corriente bancaria a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

Art. 37.- Comités de Empresa.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

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

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas; sobre el tras¬lado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

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

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y con¬trol de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o los modelos del con¬trato de trabajo que habitualmente se utilicen en la empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

a) En el cumplimiento de las normas en material laboral y de seguridad social y el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sindicales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

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

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

G) El Comité velará no solo por el proceso de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

Art. 38.- Garantías de los Delegados de personal y de los miembros de los Comités de Empresa.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado, el Comité de Empresa o representantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, si existiera en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro, respectivamente, a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan, con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados del Personal, a fin de prever la asistencia de los institutos de formación u otras entidades.

Art 39.- Secciones Sindicales.- Se estará a la ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO X.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Art 40.- Las partes firmantes del presente convenio acudirán al servicio de mediación y arbitraje constituido en el seno de la Comunidad de Castilla y León (SERLA) en los supuestos y condiciones marcados en el propio reglamento del SERLA.

Art 41.- Se promoverá en este sector la contratación de las mujeres para la incorporación a las plantillas de las empresas a las que afecta este Convenio.

Art. 42.- Las multas impuestas por infracciones sobre transportes, tráfico y seguridad vial, deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento del Transporte.

Art. 43.- Los conductores están obligados a entregar al empresario los discos diagrama, las hojas de registro del tacógrafo o la tarjeta del conductor en los plazos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Art. 44.- Excepto en el caso de que pueda demostrarse la mala fe o la conducta dolosa del trabajador, este no podrá ser sancionado ni obligado a resarcimiento económico alguno, por causa de los desperfectos que eventualmente pudiera sufrir la mercancía durante la manipulación y/o el proceso de carga y descarga.

Art. 45.- En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Art. 46.- Las empresas facilitarán a su personal de movimiento, con obligación de parte de este de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones y 2 camisas, y de otro de invierno compuesto por 2 pantalones, 2 camisas, una chaqueta y un anorak.

Asimismo, facilitarán, a las personas que trabajen al aire libre un impermeable y botas de aguas, que se renovarán cada 2 años.

Todas las prendas se renovarán anualmente.

También, facilitarán botas de seguridad que no resbalen, en las empresas donde sea obligatorio.

CAPÍTULO XI.- MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD.

Art. 47.- Medidas y planes de igualdad.

a) Planes de igualdad. Las empresas con más de 50 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos.

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo…).

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada…) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

b) Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

c) Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

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

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

e) Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

f) Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

g) Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Todas aquellas materias que no están reguladas por este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte por Carretera o norma que la sustituya y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Asimismo, se estará a lo que determinan las leyes 39/99, 31/95 y 3/2007.

Segunda: Se establece como fecha tope para el pago de los atrasos en el mes siguiente en que aparezca publicado el presente Convenio en el BOP de Palencia.

Tercera: Las Empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia abonarán a sus trabajadores las diferencias en concepto de atrasos que pudieran corresponderles.

Cuarta: Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Quinta: Se establece una Comisión Paritaria como tramite previo y obligatorio para la resolución de los conflictos colectivos entre empresa y trabajadores.

Sexta: Dentro del personal de Movimiento del Sector de Mercancías se crean y/o modifican las siguientes categorías:

- Conductor de Primera: Aquel que tiene una experiencia dentro de empresas del sector de tres años en la categoría de conductor.
- Conductor de Segunda: Aquel que tiene una experiencia dentro de empresas del sector de 24 meses.
- Conductor ayudante: Aquel conductor sin experiencia, que deberá ir siempre acompañado por un conductor de segunda o de primera. El tiempo máximo de permanencia será de 18 meses, pasando automáticamente a Conductor de Segunda.
- Conductor Portavehículos: Aquel conductor incluido en el Artículo 16.6. del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera que estén realizando labores de portavehículos y actualmente con la categoría de conductor/conductor mecánico, pasarán a conductor portavehículos. Las empresas tendrán la obligación de regularizar este cambio el 1 de enero de 2024 con efectos retroactivos de 1-1-2023. EL salario mensual está recogido en el anexo de las tablas salariales.

Las empresas emitirán certificado del tiempo de permanencia en cada una de las anteriores categorías a los trabajadores que así lo soliciten.

Séptima: CNAES: Los CNAE de aplicación serán los siguientes:

4941.- Transporte de Mercancías por carretera.

4942.- Servicios de mudanza.

5221.- Actividades anexas al transporte terrestre.

5224.- Manipulación de mercancías.

5229.- Otras actividades anexas al transporte.

5210.- Depósito y almacenamiento.

Octava.- El presente Convenio es aceptado y suscrito con la unánime conformidad de empresarios y trabajadores integrados en la Comisión Negociadora formada por representantes de AEMPATRA y C.P.O.E. y U.G.T. y CC.OO.

Novena.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS (RD 1026/2024)

Todas las empresas a las que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como, dentro de su esfera organizativa garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

1. CLÁUSULA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

La empresa asume como propios los **principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI** por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica familiar, tal y como establece la legislación vigente, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona.

2. CLÁUSULAS DE ACCESO AL EMPLEO.

La empresa fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y evitará cualquier tipo de discriminación por razón de orientación, expresión e identidad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

4. CLÁUSULAS DE FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

La empresa establecerá dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, y el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica.

5. CLÁUSULAS DE ENTORNOS DIVERSOS E INCLUSIVOS

La empresa garantizará la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios, taquillas, salas de descanso…) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

6. CLÁUSULAS SOBRE PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Todos los derechos recogidos en el convenio colectivo, normativa interna de la empresa, pactos y acuerdos, etc., serán de aplicación a las personas LGTBI de la empresa, con independencia de la modalidad de pareja o familia que conforme.

7. CLÁUSULAS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

8. CLÁUSULAS SOBRE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A. Falta leve. Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

B. Falta grave. Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

- El hecho punible se reitera en el tiempo.
- Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
- Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida.
- La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve.
- La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral.

C. Falta muy grave:

a.- Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

b.- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

c.- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.

d.- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbiqfóbicas.

e.- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

TABLAS SALARIALES DE 2025 a 2028 PARA LOS SECTORES DE AGENCIAS DE TRANSPORTE, GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE, APARCAMIENTOS Y SECTOR DE TRANSPORTES DE *MERCANCIAS* POR CARRETERA, EN PALENCIA Y PROVINCIA

INCREMENTO	3,00%	4,00%	4,50%	4,50%
	TABLA 2025	TABLA 2026	TABLA 2027	TABLA 2028
AGENCIAS DE TRANSPORTES				
Personal Administrativo				
Jefe/a de Sección	1.337,69	1.391,20	1.453,80	1.519,22
Jefe/a de Negociado	1.337,69	1.391,20	1.453,80	1.519,22
Oficial Administrativo de 1ª	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Oficial administrativo de 2ª	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Auxiliar administrativo	1.099,24	1.143,21	1.194,65	1.248,41
Aspirante administrativo	1.069,39	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Encargado/a General	1.337,69	1.391,20	1.453,80	1.519,22
Encargado/a de almacen	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Personal Movimiento				
Capataz	1.152,72	1.198,83	1.252,78	1.309,16
Factor/a	1.123,51	1.168,45	1.221,03	1.275,98
Auxiliar de almacén y basculero	1.123,51	1.168,45	1.221,03	1.275,98
Conductora plaza	1.123,51	1.168,45	1.221,03	1.275,98
Mozo/a especializado/a	1.123,51	1.168,45	1.221,03	1.275,98
Mozo/a de carga y descarga	1.078,69	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Repartidor/a de mercancías	1.078,69	1.139,60	1.190,88	1.244,47
GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE y APARCAMIENTOS				
Encargado/a general	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Encargado/a de almacén	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Engrasador/a	1.122,41	1.167,31	1.219,84	1.274,73
Lavacoches	1.122,41	1.167,31	1.219,84	1.274,73
Guarda nocturno	1.122,41	1.167,31	1.219,84	1.274,73
Guarda de día	1.077,62	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Mozo/a	1.077,62	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Personal de Taller				
Jefe/a de taller	1.337,69	1.391,20	1.453,80	1.519,22
Encargado/a o contramestre	1.225,99	1.275,03	1.332,41	1.392,37
Encargado/a de almacén	1.155,57	1.201,79	1.255,87	1.312,38
Oficiales de 1ª y 2ª	1.141,11	1.186,75	1.240,15	1.295,96
Oficial de 3ª	1.122,40	1.167,30	1.219,83	1.274,72
Mozo/a de taller	1.077,62	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Aprendices	1.069,39	1.139,60	1.190,88	1.244,47
SECTOR DE MERCANCIAS POR CARRETERA				
Personal Administrativo				
Jefe/a de Sección de Admtación	1.453,58	1.511,72	1.579,75	1.650,84
Jefe/a de Negociado	1.453,58	1.511,72	1.579,75	1.650,84
Oficial administrativo de 1ª	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Oficial administrativo de 2ª	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Auxiliar administrativo	1.157,49	1.203,79	1.257,96	1.314,57
Aspirante administrativo	1.069,39	1.139,60	1.190,88	1.244,47

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF

Personal de Movimiento				
Jefe/a de tráfico de 1ª	1.323,05	1.375,97	1.437,89	1.502,60
Jefe/a de tráfico de 2ª	1.323,05	1.375,97	1.437,89	1.502,60
Jefe/a de tráfico de 3ª	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Conductor/a mecánico	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Conductor porta vehículos	1.338,46	1.392,00	1.454,64	1.520,10
Conductor/a	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Conductor/a segunda	1.089,65	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Conductor/a ayudante	1.069,39	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Conductor/a motoc. y furgoneta	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Ayudante	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Mozo de carga y descarga	1.160,22	1.206,63	1.260,93	1.317,67
Repartidor	1.160,22	1.206,63	1.260,93	1.317,67
Encargado/a d almacén d Mud.	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Capataz	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Capitonista	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Mozo/a especializado/a	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Carpintero/a	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Personal de Taller				
Jefe/a de taller	1.323,06	1.375,98	1.437,90	1.502,61
Encargado/a o contramaestre	1.323,06	1.375,98	1.437,90	1.502,61
Encargado/a de almacén	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Oficiales de 1ª y 2º año	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Oficial de 3º año	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Mozo/a de taller	1.160,19	1.206,60	1.260,90	1.317,64
Aprendices	1.069,39	1.139,60	1.190,88	1.244,47
Personal de Logística				
Encargado/a	1.323,06	1.375,98	1.437,90	1.502,61
Oficiales de 1ª	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Administrativo	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
Mozo/a especializado/a	1.208,37	1.256,70	1.313,25	1.372,35
Carretillero	1.232,37	1.281,66	1.339,33	1.399,60
Capataz	1.246,15	1.296,00	1.354,32	1.415,26
OTROS CONCEPTOS COMUNES				
Bolsa de Vacaciones	48,42	50,36	52,63	55,00
Hora Extraordinaria	10,61	11,20	11,80	12,30
Hora extra en Sáb. Dom. o Fes.	12,73	13,20	13,80	14,30
SEGURO POR MUERTE	25.000,00	25.000,00	28.000,00	28.000,00
SEGURO POR INVALIDEZ	35.000,00	35.000,00	39.000,00	39.000,00
DIETAS				
Nacional	41,20	45,00	47,03	49,15
Internacional	0,00	53,00	55,39	57,88
Desayuno	4,41	4,59	4,80	5,02
Comida	11,03	11,47	11,99	12,53
Cena	11,03	11,47	11,99	12,53
Plus de Conducción de Vehículos Nuevos	125,61	130,63	136,51	142,65
Plus Manipulación Mercancías sin Muelle	79,57	82,75	86,47	90,36
Plus de Nocturnidad	15%	15%	15%	15%
Plus de PELIGROSIDAD	15%	15%	15%	15%
Plus de PENOSIDAD	15%	15%	15%	15%
Plus de PENOSIDAD en lavaderos	10%	10%	10%	10%
Plus de QUEBRANTO de MONEDA				

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV):3V1E4Z0J6E3W025S0FOF