



BOP

VIERNES, 6 DE MARZO DE 2026

N.º 053

DEPUTACIÓN DE LUGO

boletin@deputacionlugo.org
www.deputacionlugo.gal

Dep. Legal: LU-1-1968

Administración: San Marcos, 8 - 27001 Lugo
Tel.: 982 260 124/25/26 - Fax: 982 260 205

XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN - SERVICIO DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES, TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000505011982

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Estrada de la provincia de Lugo", firmada el día 3 de febrero de 2026 entre la representación empresarial de Tradime y Apetamcor y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción de lo citado convenio en el registro de convenios de este departamento territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 26 de febrero de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR CARRETERA DE La PROVINCIA DE LUGO

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.- Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas y personas trabajadoras de la provincia de Lugo que tengan sus actividades reguladas por el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera vigente en cada momento.

Para mayor concreción se indican seguidamente:

Servicios regulares de mercancías, servicios discrecionales de mercancías, transporte de pescado, transportes frigoríficos, transportes líquidos, transportes especiales (grúas, etc.), transportes locales de mercancías, explotación de túneles y autopistas, garajes, aparcamientos y servicios de lavado y engrase, despachos auxiliares o centrales de FFCC con vehículos automóviles, transportes de muebles, cambios gardamobles, servicios de alquiler de coches con o sin conductor/la, actividades de mensajería y logística, entendiéndose por esta última a que cubre la planificación, organización, gestión, supervisión y realización de actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro, esto es, todas las actividades empresariales que requieran títulos habilitantes de transportista o de operador/a de transporte, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Lugo, quedando sometidas a él tanto las empresas ya existentes como las de nueva creación radicadas en el ámbito territorial, o que aun teniendo su domicilio social en otro lugar, tengan establecimientos en la provincia de Lugo, en cuanto al personal adscrito a los mismos.

ARTÍCULO 3º: ÁMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2028.

ARTÍCULO 4º : DENUNCIA.- Al extinguirse el período de aplicación y vigencia del presente Convenio, este se considerará expresamente denunciado, sin necesidad de efectuar ningún trámite, manteniéndose la vigencia de sus contenidos normativos hasta la firma de otro que los sustituya.

No obstante lo anterior las partes firmantes, conscientes de la importancia para el sector de tener un convenio vigente y sin retrasos, asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora del próximo convenio con anterioridad al final del año 2028.

Del mismo modo, cuando a lo largo de la vigencia del convenio sea necesaria la firma y publicación de tablas salariales -por aplicación de revisión y/o incremento salarial-, las partes firmantes asumen el compromiso de hacer dicha firma dentro de los dos primeros meses de la anualidad que corresponda.

ARTÍCULO 5º: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.- Se crea una Comisión Paritaria entre las partes firmantes de este Convenio Colectivo, integrada por, de una banda, por 4 representantes de la parte empresarial [3 representantes de Tradime y 1 representantes de Apetamcor] y, por otro lado, por 4 representantes de la parte social (2 representantes de la central sindical UGT y 2 representantes de la central sindical CC.OO.).

La Comisión Paritaria será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

De conformidad con lo indicado en el párrafo anterior, las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Conciliación facultativa.
- Arbitraje de las cuestiones o problemas que le sean sometidas por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas otras facultades o competencias le correspondan de conformidad con la legislación vigente.

Las consultas o peticiones dirigidas a la Comisión Paritaria se canalizarán a través de cualquier de las organizaciones integrantes de la misma, debiendo ponerse de acuerdo las partes sobre el lugar, fecha y hora de celebración de la reunión necesaria para atender la consulta o petición y levantar acta del acuerdo o desacuerdo en el plazo máximo de 15 días naturales la contar desde la fecha de la consulta o petición, salvo que las personas que formen parte de la Comisión acordaran por unanimidad la necesidad de contar con un plazo mayor de resolución.

En el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo) en los tener contemplados en el mismo.

En los supuestos de inaplicación previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le había sido planteada y, en el caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión, las partes se someterán a las modalidades de resolución de conflictos del AGA en los tener referidos en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 6º: VINCULACIÓN A La TOTALIDAD.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de nulidad parcial por modificación de cualquier de las condiciones, quedará en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo negociarse todo su contenido. No obstante lo anterior, en tanto en cuanto no se renegocie el contenido del Convenio, si aplicará este provisionalmente, comprometiéndose las partes firmantes la iniciar la renegociación del Convenio en un plazo máximo de un mes a contar desde la declaración de nulidad parcial.

ARTÍCULO 7º: LEGISLACIÓN SUPLETORIA.- En todo el no recogido en el presente Convenio se estará a lo que determine el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera vigente en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, la normativa de prevención de riesgos y demás legislación vigente.

ARTÍCULO 8º: CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.- Se respetarán las situaciones personales que en cómputo anual excedan de estas normas. Toda vez que las mejoras que se implantan en virtud de este convenio tienen carácter de mínimas estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho implantadas por las empresas que signifiquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS.-

ARTÍCULO 9º: JORNADA.- La jornada laboral será de 1.816 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, siendo de aplicación al respeto el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso la jornada de trabajo y el régimen de descanso de las personas trabajadoras móviles se ajustarán a lo dispuesto en el Reglamento CE 561/2006 y en el Real Decreto 1561/1995 , así como a lo dispuesto en el Capítulo V del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera o acuerdo que lo sustituía. Conforme la dicha normativa la jornada laboral será de 1.816 horas de trabajo efectivo en cómputo anual con distribución irregular de la jornada. Las pausas en la conducción, las comidas en ruta y similares en las que el conductor no esté realizando ningún trabajo se considerarán tiempo de descanso.

ARTÍCULO 10º: VACACIONES.- El personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, dentro del año natural, sin distinción de antigüedad o categoría profesional, y de acuerdo con la normativa laboral vigente. Lo disfrute del período de vacaciones no podrá iniciarse en día correspondiente a descanso semanal o día festivo.

Para las personas trabajadoras que ingresen o finalicen su contrato en el transcurso del año, se prorratearán los días de vacaciones en función del tiempo de prestación de servicios.

Las empresas y los representantes legales de las personas trabajadoras, y en ausencia de estos las propias personas trabajadoras, procurarán pactar un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año. En todo caso las personas trabajadoras tendrán derecho a conocer las fechas de sus vacaciones la lo menos con dos meses de antelación al inicio del suyo disfrute.

En el caso de fraccionamiento de lo disfrute de vacaciones, la lo menos 15 días se disfrutarán preferentemente de junio a septiembre ambos incluidos y de manera ininterrumpida.

ARTÍCULO 11º: PERMISOS.- Sin perjuicio del derecho a lo disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para los distintos supuestos (matrimonio o registro de pareja de hecho; accidente o enfermedad grave de familiares o convivientes; hospitalización o intervención quirúrgica de familiares o convivientes; fallecimiento de familiares; traslado de domicilio; etc.), las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio, avisando con la suficiente antelación y posterior justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos adicionales o a las siguientes mejoras sobre los permisos estatutarios:

- a) 2 días de asuntos propios -retribuidos y no recuperables- dentro de la jornada anual de 1816 horas. La partir de 1 de enero de 2026 las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 4 días de asuntos propios -retribuidos y no recuperables- dentro de la jornada anual de 1816 horas con sujeción a lo siguiente: se requiere solicitud con preaviso de la lo menos siete días de antelación a su disfrute; salvo pacto en contrario, no se podrá acumular a vacaciones o festivos; sin perjuicio de que la persona trabajadora no tendrá que alegar razones para solicitar los días de asuntos propios ni presentar justificación ninguna, la empresa podrá denegar motivadamente su disfrute en fechas concretas por razones organizacionales, teniendo derecho la persona trabajadora, si es de su interés, la señalar fecha alternativa dentro de los quince días siguientes.
- b) 3 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente e hijos e hijas. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días.
- c) En el caso de la licencia por hospitalización, la persona trabajadora podrá hacer uso de la licencia en cualquier momento mientras dure la hospitalización, bien disfrutando los días de licencia de manera continuada, bien disfrutando de los días de licencia de manera partido. El alta hospitalario una vez iniciado lo disfrute de la licencia no supondrá automáticamente la finalización de la licencia salvo que se produzca alta médico.
- d) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes directamente relacionados con el trabajo desempeñado por la persona trabajadora en la empresa, así como, la partir de la publicación del presente Convenio en el BOP, por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de título académico o profesional y para la renovación del carné de conducir.
- e) Por el tiempo indispensable para acompañamiento la consulta de facultativo de la Seguridad Social de hijos/las menores de 16 años que estén a cargo exclusivamente de la persona trabajadora.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de tramitaciones personales ante las Administraciones Públicas que resulten imprescindibles para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo. Se excluye esta licencia cuando las empresas, por si mismas o a medio de asociaciones en las que estén integradas, lleven a cabo tales tramitaciones en el nombre de la persona trabajadora.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho, con el fin de atender necesidades excepcionales consistentes en enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, padres o hijos/las o familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad que convivan con la persona trabajadora, a un permiso no retribuido de hasta un mes de duración, no fraccionable y que, salvo pacto en contrario, no se podrá acumular a vacaciones o festivos. Dado su carácter excepcional, este permiso requerirá de un preaviso mínimo de 15 días, no podrá ser disfrutado por la misma persona trabajadora en dos anualidades consecutivas, y no podrá ser disfrutado simultáneamente por madres de una persona trabajadora de la empresa salvo aceptación expresa de esta.

ARTÍCULO 12º: HORAS EXTRAORDINARIAS.- Teniendo en cuenta la existencia de un grande número de personas trabajadoras en paro, se tenderá a la eliminación de las horas extra/extras durante la vigencia del presente Convenio. En cualquier caso, las empresas tendrán que respetar escrupulosamente los topes legales existentes.

ARTÍCULO 13º: TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS.- Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizacionales no podan disfrutarse las fiestas laborables aprobadas para cada año, la persona trabajadora, de mutuo acuerdo que empresa, podrá optar entre disfrutar de un descanso compensatorio de

día y medio por cada día festivo completo trabajado dentro del mes siguiente a la fiesta no disfrutada o cobrar un plus de trabajo en festivos cuyas cuantías serán las siguientes:

2026: 67,17 euros por cada festivo trabajado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 69,52 euros por cada festivo trabajado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 71,95 euros por cada festivo trabajado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 14º: SALARIO DE CONVENIO

Incremento salarial:

Se acuerda la actualización de las tablas salariales del presente Convenio para el período que va desde 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2025 la razón de los siguientes incrementos anuales sobre las tablas salariales de la anualidad 2022 publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo de fecha 13 de abril de 2022:

2023: 3,1%

2024: 2,8%

2025: 4%

Dichos incrementos no tendrán efectos retroactivos, sirviendo de base para aplicar el incremento pactado para el año 2026.

Los salarios, para cada uno de los puestos de trabajo, para el año 2026 serán los recogidos en la tabla salarial adjunta, resultado de aplicar incremento del 3% sobre la tabla salarial actualizada la 2025. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2026.

Los salarios, para cada uno de los puestos de trabajo, para el año 2027 serán los recogidos en la tabla salarial adjunta, resultado de aplicar incremento del 3,5% sobre la tabla salarial del año 2026. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2027.

Los salarios, para cada uno de los puestos de trabajo, para el año 2028 serán los recogidos en la tabla salarial adjunta, resultado de aplicar incremento del 3,5% sobre la tabla salarial del año 2027. Dicho incremento tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2028.

Prima de convenio:

Con independencia y sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, se pacta una prima de convenio de 400€ brutos que afectará a todo el personal en plantilla con antigüedad mínima de 1 de enero de 2025, que preste el sus servicios a tiempo completo y que no percibiera en la anualidad 2025 un salario bruto superior, la lo menos, en 400€ en cómputo anual, al salario fijado en el Convenio para la anualidad 2022 teniendo en cuenta los conceptos salariales del Convenio, el concepto de cuenta *convenio* o cualquier otro concepto salarial compensable y absorbible. En aquellos casos en los que la antigüedad o jornada fueran inferiores a las mencionadas anteriormente, la persona trabajadora percibirá a parte proporcional de la prima.

Esta prima de convenio tiene carácter no consolidable, por lo que no formará parte de futuros incrementos o negociaciones, abonándose en un so pago, junto con resto de haber de la nómina, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Cláusula de revisión:

Se establece, para el período que va desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de diciembre de 2028, una cláusula de revisión de manera que, si la suma del IPC real estatal de cada una de estas anualidades supera la suma de los incrementos salariales porcentuales pactados en el presente Convenio para las mismas anualidades, se hará una revisión en el exceso de dicha cifra hasta alcanzar un incremento máximo en el período del 11% . Dicha revisión no tendrá efectos retroactivos, sirviendo de base para aplicar el incremento que se pacte para la anualidad 2029.

ARTÍCULO 15º: RETRASOS DE CONVENIO.- Los retrasos que resulten de la aplicación del presente Convenio se harán efectivos a las personas trabajadoras en un plazo máximo de tres meses a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo.

ARTÍCULO 16º: PLUS DE CONVENIO.- Se establece para todo el personal un plus de convenio, cotizable a la Seguridad Social, cuyo imponerte será lo siguiente:

2026: 151,84 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 157,15 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 162,65 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

ARTÍCULO 17º: ANTIGÜEDAD.- Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establecen las percepciones que seguidamente se relacionan por el concepto de antigüedad con carácter de máximas:

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

Lo dispuesto anteriormente se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos respecto a cantidades ya consolidadas y que vienen percibiendo actualmente las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 18º: PAGAS EXTRA.- Las pagas serán tres: Nadal, julio y beneficios, pagadera esta última en el mes de marzo. El importe de estas pagas será, cada una de ellas, igual al salario base de 30 días establecido en el convenio más antigüedad y su devengo será anual.

A los efectos del devengo de las pagas extra, se establecen los siguientes periodos:

Paga extra de Julio: desde 1 de julio a 30 de junio.

Paga extra de Navidad/Navidad: desde 1 de enero a 31 de diciembre.

Paga extra de Beneficios: desde 1 de enero a 31 de diciembre.

ARTÍCULO 19º: COMPLEMENTO PERSONAL DE IDIOMAS.- Para todo aquel personal incluido en el ámbito de este Convenio que para lo desempeño de su trabajo haga uso de algún idioma extranjero de manera habitual con proveedores, clientes o en cualquier otra actividad requerida por la empresa y disponga de un nivel de conocimiento del idioma adecuado para el correcto entendimiento a nivel comercial, se establece un complemento personal cuyo imponerte será lo siguiente:

2026: 159,95 euros mensuales por cada idioma empleado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 165,55 euros mensuales por cada idioma empleado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 171,34 euros mensuales por cada idioma empleado, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

Se deja sin efecto la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo la previsión convencional que vinculaba la percepción del complemento de idiomas a la superación de pruebas convocadas por la Comisión Paritaria, bastando para tener derecho a la percepción del complemento el efectivo uso del idioma de manera habitual en lo desempeño del trabajo con el desparrajo necesario y/o el disponer el trabajador de nivel intermedio (B2 o equivalente) en lo manejo del idioma.

En el caso de personas trabajadoras que no percibirán complemento de idiomas al no tener superadas las pruebas de capacitación previstas anteriormente para tener derecho al complemento pero que vengan percibiendo una mayor retribución por mor del uso de idioma extranjero, las empresas podrán imputar el complemento de idiomas regulado en este artículo a la mayor retribución que se había venido cobrando, operando el mecanismo de la compensación y absorción. Dicta imputación habrá de hacerse como máximo en la segunda nómina que se abone desde la publicación del presente Convenio en el BOP.

ARTÍCULO 20º: PLUS DE PELIGROSIDAD.- Para las personas trabajadoras al servicio de la empresa a la entrada en vigor del Convenio de transporte de mercancías por carretera del año 1993 y que manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas, inflamables o tóxicas, se establece un plus de peligrosidad en la cuantía de 240,40 euros.

Para las personas trabajadoras que se contrataran la partir de la entrada en vigor de ese Convenio y que realicen las tareas indicadas en el apartado anterior, se establece un plus de 240,40 euros en caso de que se contraten por tiempo inferior a un año. Si la contratación es por tiempo superior a un año o indefinida, la cuantía de lo referido plus es de 145,77 euros.

ARTÍCULO 21º: PLUS DE TRABAJO EN PLATAFORMAS LOGÍSTICAS CON CÁMARAS DE FRÍO.- Todas las personas trabajadoras que realicen su trabajo de manera habitual, continuo o discontinuo, en plataformas logísticas con cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18 °C o inferiores, percibirán un plus de penosidad cuyo imponerte será lo siguiente:

2026: 102,00 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 105,57 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 109,26 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

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

Todas las personas trabajadoras que realicen la su trabajo de manera habitual, continuo o discontinuo, en plataformas logísticas con cámaras de congelación en circunstancias de trabajo en plataforma la temperatura de 0 °C la 14 °C percibirán un plus de refrigerado cuyo imponerte será lo siguiente:

2026: 34,00 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 35,19 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 36,42 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

En todo caso no habrá lugar a lo percibo o cobro simultáneo de los dos pluses previstos en el presente artículo, esto es, si devengará un o el otro, dependiendo del puesto de trabajo y la exposición habitual a las circunstancias de trabajo que determinan el cobro de un el de otro plus, pero no los dos simultáneamente.

Por su naturaleza, los pluses previstos en el presente artículo dejarán de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote a las personas trabajadoras de las medidas de protección individual o colectivas que eviten el riesgo, o cuando deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderá como medidas que eviten el riesgo las que supongan que la persona trabajadora no sufra las bajas temperaturas de la cámara, como es el caso de cabinas climatizadas en carretillas, sin que la mera entrega de ropa de abrigo pueda ser considerada como medida de protección suficiente.

Las cuantías previstas en el presente artículo podrán ser objeto de compensación y absorción con otros conceptos que había venido cobrando la persona trabajadora en función de la penosidad del trabajo por las bajas temperaturas de las cámaras y que estén reflejados en la nómina del trabajador/a como plus de frío o cualquier otro de similar naturaleza.

En cuanto al tiempo de permanencia en las cámaras de congelación, será de aplicación en todo caso lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

ARTÍCULO 22º: PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellas personas trabajadoras que hagan cobros o recaudación por cuenta de la empresa, responsabilizándose del resultado de tales operaciones, percibirán un plus de quebranto de moneda cuyo imponerte será lo siguiente:

2026: 29,86 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026.

2027: 30,91 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2026, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027.

2028: 31,99 euros mensuales, resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en 2027, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028.

ARTÍCULO 23º: PLUS DE NOCTURNIDAD

La partir del mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Lugo las personas trabajadoras consideradas nocturnas segundo lo previsto en el presente artículo tendrán derecho a un complemento personal de nocturnidad consistente en el 10% de recargo sobre la hora común.

A los efectos del presente artículo se considerará persona trabajadora nocturna a aquella que realice habitualmente en período nocturno una parte de su jornada diaria no inferior la tres horas, así como aquella que realice dentro del período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. A estos efectos se considera período nocturno el que va desde las 10 de la noche hasta las seis de la mañana.

Las empresas que ya habían venido abonando a las personas trabajadoras nocturnas un salario superior a lo previsto en el convenio podrán compensar y absorber el nuevo plus de nocturnidad con las mejoras salariales que venían aplicando, debiendo proceder a tal compensación/absorción en un plazo máximo de tres meses a contar desde la publicación del convenio.

En todo el demás, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 36.2.1 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, dejándose la fijación de cualquier otro complemento que había podido aplicarse al ámbito de la negociación de cada empresa.

ARTÍCULO 24º: DIETAS.- La cuantía de las dietas quita establecida la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo en las cantidades que seguidamente se relacionan, resultado de aplicar, sobre las cuantías vigentes en 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para las anualidades 2023, 2024, 2025 y 2026:

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

En el año 2027 el importe de las dietas será lo siguiente, resultado de aplicar, sobre los importes previstos en el párrafo anterior, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2027:

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

En el año 2028 el importe de las dietas será lo siguiente, resultado de aplicar, sobre los importes previstos en el párrafo anterior, el incremento pactado en el presente Convenio para la anualidad 2028:

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

La dieta de destacamento entrará en vigor cuando la persona trabajadora leve, como mínimo, 15 días de permanencia en la misma plaza.

Las personas trabajadoras sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que almorzar había sido de su domicilio a consecuencia del desarrollo del trabajo o que salgan de la plaza de su centro de trabajo o domicilio antes de las 12.00 horas lo lleguen dicha plaza después de las 15.00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por el almuerzo en el importe, la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, de 13,25 euros -resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en el 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para 2023, 2024, 2025 y 2026-. Dicto imponerte será de 13,71 euros para 2027 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2027- y de 14,19 euros para 2028 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2028-.

Las personas trabajadoras sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que cenar había sido de su domicilio a consecuencia del desarrollo del trabajo o que salgan de la plaza de su centro de trabajo o domicilio antes de las 20.00 horas o lleguen dicha plaza después de las 22:00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por la cena en el importe, la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, de 13,25 euros - resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en el 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para 2023, 2024, 2025 y 2026-. Dicto imponerte será de 13,71 euros para 2027 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2027- y de 14,19 euros para 2028 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2028-.

Las personas trabajadoras sin derecho al cobro de dieta completa que tengan que desayunar había sido de su domicilio a consecuencia del desarrollo del trabajo o que salgan de la plaza de su centro de trabajo o domicilio antes de las 7:00 horas tendrán derecho al cobro de dieta por desayuno en el importe, la partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, de 4,42 euros- resultado de aplicar, sobre la cuantía vigente en el 2022, los incrementos pactados en el presente Convenio para 2023, 2024, 2025 y 2026-. Dicto imponerte será de 4,57 euros para 2027 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2027- y de 4,73 euros para 2028 -resultado de aplicar el incremento pactado para esta anualidad 2028-.

ARTÍCULO 25º: PAGO DE SALARIOS

Las empresas vienen obligadas a abonar los salarios devengados en cada mensualidad, formalizando la correspondiente transferencia bancaria o similar, dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente siempre que dicto plazo no supere los cuatro primeros días naturales del mes. En el caso de las percepciones extrasalariales, su abono tendrá lugar con carácter general junto con los salarios, salvo que venga aplicando otro devengo distinto al mes natural con relación a estos importes.

ARTÍCULO 26º: CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.- Para la regulación de lo descuelgue salarial se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Si durante la vigencia del convenio se produce alguna modificación en esta norma, lo descuelgue salarial se ajustará al preceptuado legalmente.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 27º: INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO E INCAPACIDAD TEMPORAL CON HOSPITALIZACIÓN.- Las empresa, en el caso de Incapacidad Temporal, completarán la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del salario regulador de la prestación de I.T. en los siguientes supuestos:

1. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo: mientras dure la situación de I.T.
2. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que motive hospitalización: por el período de duración de la hospitalización.
3. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral tras intervención quirúrgica o postoperatorio: por un período máximo de 15 días a contar desde la intervención.
4. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: la partir del día 20 de la baja y durante un período máximo de 3 meses. El complemento, en este caso, solo podrá percibirse una vez al año.

En los supuestos en los que tenga lugar en un único proceso de Incapacidad Temporal el complemento tras intervención quirúrgica o postoperatorio del número 3 del presente artículo y el complemento por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral la partir del día 20 de la baja del número 4 del presente artículo que se percibe una vez al año, de manera que entre una y otra medien días sin complemento, operará el complemento en los días intermedios.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se entiende por salario regulador de la prestación de IT la totalidad de las retribuciones correspondientes al mes anterior a la baja cotizables a la Seguridad Social, incluidas las pagas extraordinarias. Con relación a las pagas extraordinarias, en el caso abono prorrateado de las mismas mes a mes el complemento mensual de IT habrá de incluir en todo caso el prorrateo de las pagas extra/extras; en el caso de abono de las pagas extra/extras de manera no prorrateado, el complemento de IT sobre las pagas extra/extras podrá hacerse en el momento de devengo de las pagas extraordinarias o en el complemento mensual.

ARTÍCULO 28º: SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE.- Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio contratarán una póliza de seguros con primas íntegras a su cargo, para todas las personas trabajadoras, que cubrirán los riesgos de muerte e invalidez permanente (grados de total, absoluta y grande invalidez) derivados de accidente de trabajo, incluido "in itinere".

Las cuantías o cobertura de dicha póliza será de 39.000 euros tanto en el caso de fallecimiento como en el caso de invalidez permanente de la persona trabajadora.

Dicta cobertura pasará a ser de 45.000 euros, tanto en el caso de fallecimiento como en el caso de invalidez permanente, la partir del día 1 del mes siguiente a que se cumplan dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora, cobrará el seguro la persona que designe a la persona trabajadora en su testamento o, de no existir este, sus herederos legales.

Quieta en todo caso excluida la aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores para los supuestos riesgos consecuencia de la comisión de delitos dolosos, riesgos provocados intencionadamente por el/a asegurado o beneficiario/a de la póliza y riesgos consecuencia de accidentes sufridos por el/a asegurado/a que se encuentre en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes o psicotrópicos.

ARTÍCULO 29º: PREMIO DE CONSTANCIA.- Las personas trabajadoras que, con 10 años como mínimo de antigüedad en la empresa, decidan voluntariamente jubilarse anticipadamente y siempre y cuando exista acuerdo previo entre la persona trabajadora y la empresa, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas en la duración que seguidamente se relaciona:

- A los 60 años de edad, 10 mensualidades
- A los 61 años de edad, 9 mensualidades
- A los 62 años de edad, 7 mensualidades
- A los 63 años de edad, 6 mensualidades
- A los 64 años de edad, 4 mensualidades

La solicitud de jubilación anticipada deberá efectuarla la persona trabajadora que suficiente antelación.

Al cumplir los 65 años de edad, la jubilación será obligatoria para la persona trabajadora, siempre y cuando reúna el período de carencia necesario para acceder a la correspondiente prestación.

ARTÍCULO 30º: JUBILACIÓN PARCIAL

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio podrán formalizar, previa la existencia de común acuerdo, jubilaciones parciales conforme a lo dispuesto en el artículo 215.2 de la Ley de Seguridad Social y del Artículo 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, debiendo las empresas sustituir la jornada

reducida simultáneamente a la jubilación parcial, por otras personas trabajadoras contratadas en las condiciones previstas en la normativa de aplicación.

CAPITULO V

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 31º: COMPROMISO DE EMPLEO ESTABLE.- Con el fin de alcanzar una mayor estabilidad en el empleo, las partes firmantes acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo un plantel fijo mínimo en las empresas de más de tres personas trabajadoras del 45% del plantel total.

A los efectos del cálculo del plantel fijo de las empresas, se tomará en cuenta la media de los últimos 24 meses.

Se exceptúan de lo previsto en este artículo las empresas de nueva creación y las empresas que, durante la vigencia del Convenio, incrementen su plantel total de manera significativa, entendiéndose que tiene lugar incremento significativo cuando incrementen el número de personas trabajadoras de la empresa la lo menos en un 30%.

Las empresas a las que se hace referencia en el párrafo anterior, dispondrán de un período de carencia de dos años para el cumplimiento del plantel fijo mínimo de manera que, al cumplirse tres años, bien desde la creación de la empresa, bien desde el incremento significativo del empleo, dichas empresas habrán de cumplir lo establecido en el presente artículo tomándose como referencia la media del plantel fijo de los últimos 12 meses.

ARTÍCULO 32º: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes en cada momento, debiendo constar por escrito los contratos de trabajo siempre que así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los contratos temporales o de duración determinada, los contratos fijos-discontinuos y los contratos a tiempo parcial, sean de duración indefinida o temporal. Del mismo modo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los contratos de trabajo de duración determinada y los pactos de horas complementarias.

Se hará constar en el contrato de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten. En todo caso se considerará contenido mínimo del contrato de trabajo formalizado por escrito lo siguiente: la identificación de las partes contratantes, duración del contrato, jornada de trabajo, duración de las vacaciones, centro de trabajo, grupo, nivel o categoría profesional de la persona trabajadora, retribución pactada y la expresión del convenio colectivo aplicable.

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.- Este contrato formativo podrá celebrarse con personas trabajadoras en posesión de un título universitario el de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional según Ley Orgánica 5/2022 o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

Dicho contrato no podrá tener una duración inferior la seis meses ni exceder de un año.

Contrato formativo de la formación en alternancia.- Este contrato formativo podrá celebrarse con personas trabajadoras que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para el contrato para la obtención de la práctica profesional y tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos.

Dicho contrato no podrá tener una duración inferior la tres meses ni exceder de dos años y el tiempo de trabajo efectivo compatible con el tiempo dedicado a actividades formativas no podrá ser superior al 65%, durante el primero año, y al 85%, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en este Convenio.

Contrato de relieve.- El contrato de trabajo de relieve, que podrá celebrarse con personas trabajadoras despedidas el que hubieran concertado que empresa un contrato de duración determinada, si concertará para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

La duración del contrato, en el caso de jubilación parcial de la edad común de jubilación, tendrá que ser indefinida o como mínimo por el tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad común de jubilación. En el caso de jubilación parcial después de cumplir la edad común de jubilación, la duración del contrato tendrá que ser indefinida o anual.

Contrato de duración determinada regulado en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por lo que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.- Estos contratos podrán celebrarse con una duración máxima de doce meses.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 33º: DERECHOS SINDICALES.- Las empresas podrán deducir, a través de las nóminas, las cuotas correspondientes a los/as afiliados/las alas centrales sindicales que corresponda. Las personas interesadas deberán solicitarlo por escrito a la dirección de la empresa. Los importes retenidos serán entregados a la persona o entidad que designe a la central sindical correspondiente.

ARTÍCULO 34º: GARANTÍAS SINDICALES**Miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal**

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente, en su caso, del final de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves habían obedecido a otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de lo interesado/la, el Comité de Empresa o Delegado Sindical, en el supuesto de que esté reconocido/a como tal en la empresa.

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/las de Personal no podrán ser discriminados/las en su promoción económica o profesional por causa o razón de lo desempeño de su representación.

Los/las representantes legales de las personas trabajadoras podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desarrollo del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo eso previamente a la empresa, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/las de Personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités de Empresa o Delegados/las de Personal, con el fin de prever la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos.

Delegados/las de Prevención

Los Delegados/las de Prevención, en tanto que representantes legales de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, habrán de ser proveídos/las por la empresa de la formación que precisen para realizar la sus funciones, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario que les corresponda en tanto que representantes de las personas trabajadoras, el tiempo dedicado a esta formación.

Igualmente tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al citado crédito horario, lo dedicado a acompañamiento de técnicos en la evaluación de carácter preventivo; el acompañamiento a inspectores/las de trabajo en las visitas de verificación en materia de prevención; el tiempo en el que el/a empresario/a informe al/a la Delegado/a de los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras; las reuniones del comité de seguridad y salud; y las reuniones convocadas por el/a empresario/a en materia de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 35º: TABOERO DE ANUNCIOS: Todas las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a las personas trabajadoras un tablero de anuncios. La utilización del mismo estará circunscrita/circunscrita a temas de carácter laboral o sindical, entendidos ampliamente. El tablero de anuncios podrá ser empleado también por las empresas para la inclusión de cualquier anuncio o comunicación que consideren de interés.

CAPÍTULO VII**DISPOSICIONES VARIAS****ARTÍCULO 36º: IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE La VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de continuar trabajando en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial del transporte de mercancías por carretera y entienden que la negociación colectiva es una herramienta óptima para luchar contra la discriminación y transversalizar el principio de igualdad al abordar todos los ámbitos de las condiciones de trabajo: acceso al empleo, retribución, formación, movilidad, seguridad y salud laboral, tiempo de trabajo, etc.

En esta línea, las partes firmantes del presente convenio hacen sus las regulaciones contenidas en el Capítulo IX (artículos 50 la 53) del II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera con las que se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral sectorial del transporte de mercancías por carretera, en particular al bies de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cuál sea su circunstancia o condición, y que pasan a ser parte integrante del presente convenio provincial.

Entre las medidas a promover para evitar lo acoso sexual y por razón de sexo, las empresas habrán de aprobar, previa negociación con la representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa en su caso, un protocolo de actuación que recoja el compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar lo acoso sexual y por razón de sexo así como las políticas y procedimientos de actuación ante incidentes de acoso sexual y por razón de sexo que cumplirá con el prevenido en los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En el caso de empresas con 50 o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Con independencia y sin perjuicio del anterior, y de conformidad con el establecido en el artículo 2.1 del Real Decreto 1026/2024, se acuerdan una serie de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito de aplicación del presente Convenio que serán de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, medidas que se recogen en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio.

Suspensión por nacimiento, adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de esta durante 19 semanas -en su caso, con las ampliaciones a que haya lugar- en los tener y cuela distribución establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La adopción, guardia con fines de adopción y de acogimiento suspenderá el contrato de trabajo para cada adoptante, guardador o acogedor durante 19 semanas -en su caso, con las ampliaciones a que haya lugar- en los tener y cuela distribución establecidos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichas suspensiones, una vez transcurridas las semanas de disfrute obligatorio, podrán disfrutarse en régimen de jornada parcial previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción y guardia con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del/de la lactante hasta que cumpla nueve meses. El personal podrá sustituir este derecho, por su voluntad, por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 12 jornadas completas de trabajo a la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/la, adopción o guardia con fines de adopción o acogimiento.

Excedencia por cuidado de menores y parientes

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar, en los tener previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de excedencia para el cuidado de hijos/las, tanto lo sean por naturaleza como adoptivos/las o en los supuestos de guardia con fines de adopción o acogimiento, excedencia cuya duración máxima será de 3 años a contar desde la fecha de nacimiento del/a hijo/a o, en su caso, de la resolución administrativa o judicial.

Las personas trabajadoras tendrán igualmente derecho a disfrutar, en los tener previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de excedencia, cuya duración máxima será de 2 años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a siempre que no desempeñe actividad retribuida.

En tales supuestos la persona trabajadora tendrá derecho, durante el primero año de excedencia, a la reserva de su puesto de trabajo y, durante el resto de la excedencia, derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, siendo todo el período de excedencia computable a los efectos de antigüedad.

Las excedencias contempladas en el presente apartado podrán disfrutarse de manera fraccionada y constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 37º: CARNÉ DE CONDUCIR.- Los conductores/las y quien, a consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, si les retire su permiso de conducción por tiempo no superior a 6 meses, serán acoplados/las este tiempo a otro trabajo, aunque sea de categoría profesional inferior, en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a la suya categoría.

Los conductores/las con una antigüedad mínima de la lo menos un año en la empresa a quien, a consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, si les reitere su permiso de conducción por tiempo superior a 6 meses, serán acoplados/las este tiempo a otro trabajo siempre que exista vacante en la empresa que permita tal cambio y siempre que la persona trabajadora sancionada cuente que necesaria aptitud para lo desempeño en el puesto de trabajo vacante. En tal caso, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a la categoría en la que pase a prestar servicios.

En el supuesto del párrafo anterior, de no existir vacante en la empresa o de no concurrir la necesaria aptitud por parte de la persona trabajadora, esta podrá solicitar excedencia especial con reserva de su puesto de trabajo. Durante el tiempo de excedencia la persona trabajadora queda eximida de su obligación de trabajar y la empresa de su obligación de abonar salarios y cotizar a la Seguridad Social, si bien el tiempo de excedencia computará en su totalidad a los efectos de cómputo de la antigüedad.

Quieta en todo caso excluida la aplicación de lo dispuesto en los párrafos anteriores para los siguientes supuestos:

1. Privación debida a la comisión de delitos dolosos.
2. Privación debida a la ingesta de bebidas alcohólicas o estupefacientes.
3. Reincidencia, entendiéndose por tal que la persona trabajadora ya había disfrutado con anterioridad de los beneficios previstos en este artículo (bien puesto de trabajo alternativo bien excedencia) en los últimos 24 meses.

En aquellos supuestos en los que, operando los beneficios previstos en este artículo, la persona trabajadora tenga pendiente lo disfrute de vacaciones, las mismas se disfrutarán necesariamente durante el tiempo de privación del permiso de conducción.

Las empresas vendrán obligadas a abonar el 50% del precio de los cursos de reciclaje/reobtención del permiso de conducir a los conductores/las que, a consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, si vean privados de tal permiso. Se entiende que la privación es a estos efectos consecuencia de la conducción de un vehículo de la empresa cuando la lo menos un 80% de la pérdida de punto provenga de tal conducción.

Quieta en todo caso excluida la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior para los supuestos de privación debida a la comisión de delitos dolosos, a la ingesta de bebidas alcohólicas o estupefacientes o en el caso de reincidencia, entendiéndose por tal que la persona trabajadora ya había disfrutado con anterioridad de los beneficios previstos en el párrafo anterior de este artículo en los últimos 24 meses.

ARTÍCULO 38º: MULTAS Y SANCIONES.- Los conductores/las estarán obligados a entregar a la empresa el boletín de denuncia que, en su caso, si había expedido, con carácter general cuando den cuenta del viaje o servicio y siempre con el tiempo necesario para que la empresa pueda hacer uso del derecho a recurrir la sanción.

A los efectos de dejar constancia del cumplimiento de esta obligación, la empresa le entregará a la persona trabajadora justificante de la entrega del boletín.

ARTÍCULO 39º: FORMACIÓN PROFESIONAL

Comisión Paritaria Provincial

Las partes signatarias acuerdan constituir una Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por dos representantes de las centrales sindicales firmantes (1 de UGT y 1 de CC.OO) y un número igual de representantes de las Asociaciones asimismo firmantes (1 de Tradime y 1 de Apetamcor).

Serán funciones de esta Comisión:

- Requerir de las Administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten al sector de Transportes, con el fin de colaborar tanto en lo que estén en marcha, como en los que puedan programar en adelante.
- Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma, tanto ocupacional como reglamentada (observatorio ocupacional).
- Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de las personas trabajadoras técnicas, administrativas y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado Único.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la Formación Profesional en el sector en la provincia de Lugo.

Formación continua obligatoria

La asistencia a cursos de formación continua obligatoria en el ámbito del transporte de mercancías por carretera, dirigidos a mantener actualizados el conocimientos inicialmente exigidos, computará como tiempo de trabajo efectivo.

A los efectos anteriores, se entiende por cursos obligatorios los impuestos por la autoridad competente sin cuya superación no cabe desarrollar el trabajo para lo cual la persona trabajadora había sido contratada y para lo cual inicialmente estaba cualificada.

Al respeto se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 64 del Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Estrada, relativo a formación de reciclaje de los/de las conductores/las o regulación que el

sustituya, que establece que el costo de los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) será a cargo de la empresa.

Promoción profesional

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los permisos no retribuidos necesarios para concurrir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales.

ARTÍCULO 40º: ROPA DE TRABAJO.- Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a que las empresas les provean de la ropa de trabajo y calzado de seguridad que resulte necesario en función del trabajo a desarrollar y teniendo en cuenta las cuestiones de género al efecto.

ARTÍCULO 41º.- SALUD LABORAL.- La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que tienen que regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deber de los empresarios/las y de las personas trabajadoras y las competencias que, en esta materia, tienen los delegados/las de prevención y comités de seguridad y salud.

Conforme a tal normativa, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, que supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales que se refleja en una acción preventiva planificada a partir de la preceptiva evaluación de riesgos que tendrá que realizarse teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, los posibles riesgos especiales de la misma y otras especializáis del transporte tal es la consideración de la cabina del vehículo como lugar de trabajo en el caso de los trabajadores/las móviles.

En los tener establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que so podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, con las excepciones que, en su caso, acorde la Comisión Paritaria del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Las personas trabajadoras y la representación del personal deben contribuir a la integración de la prevención de riesgos en su empresa y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas a través de los derechos de participación que les reconoce la normativa vigente, participación que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente.

Protección de la mujer embarazada

La evaluación de riesgos tendrá que comprender la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente la agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan incidir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación habían revelado un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar el riesgo a medio de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Si esto no fuera suficiente, el/a empresario/la, previa consulta con la representación legal del personal, ofertará a la trabajadora un puesto de trabajo o una función diferente acorde con su estado.

Capacidad disminuida

Aquellas personas trabajadoras a las que les sea reconocida una incapacidad permanente total tendrán preferencia para ocupar vacantes que se produzcan en la empresa en puestos acordes su capacidad, siempre que cuenten con la aptitud o idoneidad necesarias para el nuevo puesto. Se excluyen de este supuesto las vacantes que tengan lugar en puestos de trabajo que impliquen una relación de especial confianza con el/con la empresario/la, tal es el caso de jefaturas, encargado/la, gerente, etc.

En tales casos la persona trabajadora pasará a ocupar la categoría profesional que corresponda a las nuevas funciones y tareas a realizar, percibiendo la retribución correspondiente dicha categoría.

Comisión de Salud Laboral

Se crea en el ámbito del presente Convenio la Comisión Provincial Sectorial de Salud Laboral de Transporte de Mercancías por Estrada, que tendrá carácter técnico-consultivo y que, en el caso de decisión unánime de sus miembros, podrá llegar a acuerdos en materia de salud laboral y prevención de riesgos.

La Comisión a la que se refiere el presente Artículo tendrá carácter paritario y estará compuesta por tres miembros de la parte patronal y tres miembros de la central sindical CC.OO.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquier de las entidades firmantes y, con carácter fijo, una vez al año.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de las entidades firmantes.

ARTÍCULO 42º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán conforme a los grupos profesionales regulados en los artículos 13 y siguientes del Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías por Estrada [BOE/BOE de 29 de marzo de 2012].

De conformidad con dicho texto, el personal que preste servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en 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 los/las sus/sus superiores jerárquicos/las, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quien, por las características de sus contratos y/o lo desempeño de su cometido, corresponda la cualificación de "personal de alta dirección".

Grupo II.- Personal Administrativo

Se entiende por tal el que, en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidas las personas trabajadoras 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.

Grupo III.- Personal de movimiento

Se entiende por tal el que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de ellas, incluido el mantenimiento de vehículos.

Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares

Se entiende por tal el que se dedica a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como había sido de las mismas.

En la tabla salarial anexa al presente convenio se hace constar el Grupo Profesional a lo que quedan adscritos los diferentes puestos de trabajo.

ARTÍCULO 43º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN LOS CONTRATOS CON LAS ADMINISTRACIONES Y ENTES PÚBLICOS.- Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las partes convienen en establecer, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo, una cláusula de subrogación del personal en los contratos con las administraciones y entes públicos sujetos a la licitación conforme la Ley de Contratos del Sector Público.

Conforme a lo previsto en el párrafo anterior, si a la finalización de un contrato público, por la causa que sea, la empresa prestataria del servicio es sustituida en una nueva licitación por otra empresa que resulte adjudicataria de lo citado servicio, las personas trabajadoras de la empresa cesante tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones derivadas de las relaciones laborales, con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

- a) La subrogación solo alcanzará a las personas trabajadoras de la empresa cesante con contrato de cualquier tipo en vigor a la fecha de hacerse efectiva la subrogación con una antigüedad igual o superior a los seis meses en la contrata, entendiéndose a estos efectos que se reúne el requisito de antigüedad cuando la persona trabajadora hubiera prestado servicios a la contrata con dedicación plena durante los seis meses anteriores a la subrogación, no aplicándose por tanto esta a las personas trabajadoras que habían estado vinculadas a la empresa cesante en otras contrataciones o servicios total o parcialmente.

A los efectos del cumplimiento de este apartado, se considera que existe dedicación plena aunque la persona trabajadora prestara trabajo en otras contrataciones o servicios siempre que, en tener de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima común prevista en el Convenio Colectivo para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la contrata que genera derecho a la subrogación.

- b) La subrogación también alcanzará al personal que, reuniendo los requisitos establecidos en el apartado anterior, estén incurso en alguna de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del vigente Estatuto de los Trabajadores así como a las personas trabajadoras que habían estado contratados/las para sustituir a aquellos/las a medio de contrato de interinidad, no siendo de aplicación en estos últimos supuestos -interinos/las-, el requisito de seis meses de antigüedad previsto en el apartado anterior.
- c) La subrogación también alcanzará al personal que, reuniendo los requisitos establecidos en el apartado a), estén en situación de jubilación parcial así como a las personas trabajadoras que habían estado contratados/las para sustituir la jornada de jubilación parcial a medio de contrato de relieve, no siendo de aplicación en estos últimos supuestos -relvistas- el requisito de seis meses de antigüedad previsto en el apartado a).
- d) La naturaleza temporal, en su caso, de los contratos del personal subrogable no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.
- e) Para hacer efectiva la subrogación, la nueva empresa adjudicataria comunicará a la empresa saliente, de manera fidedigna, ser la noticia adjudicataria.
- f) Su vez, la empresa saliente vendrá obligada a comunicar a la empresa entrante o noticia adjudicataria su cese en la contrata, así como la relación nominal del personal que tiene que ser subrogado de

conformidad con el presente artículo. A estos efectos la empresa saliente entregará a la empresa entrante o noticia adjudicataria, en el plazo máximo de 5 días laborales la contar desde que tenga conocimiento de la nueva empresa adjudicataria, la siguiente documentación:

Relación completa del personal a lo que alcanza el derecho de subrogación.

Copia de los contratos individuales y, en su caso, prórrogas, de las personas trabajadoras a las que alcanza el derecho de subrogación.

Copia de las nóminas de los últimos seis meses de las personas trabajadoras a los que alcanza el derecho de subrogación, así como la liquidación de haber de estos/las.

Certificado de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Copia de los TC2 de los últimos seis meses.

En su caso, copia de los pactos de empresa suscritos con la representación legal de las personas trabajadoras, debidamente inscritos. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante siempre que se suscribieran con seis meses de antelación, exigiéndose el mismo requisito de antigüedad para el respecto a las mejoras o condiciones más beneficiosas de las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

- g) La empresa saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de Seguridad Social correspondientes al período de tiempo en el que las personas trabajadoras subrogadas habían estado a su servicio.

ARTÍCULO 44º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.- En la búsqueda de mantener un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, la dirección de esta podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo con la graduación de faltas, procedimiento y sanciones previstas en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera vigente en cada momento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las partes firmantes se comprometen a reunirla Comisión Paritaria del Convenio para el caso de que se produzca una modificación en la regulación de los tiempos de conducción y descanso y que esta entre en vigor durante la vigencia del Convenio, lo eres con el fin de analizar las modificaciones que se habían producido y su repercusión en materia de jornada.

Segunda.- Medidas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del RD 1026/2024, se acuerdan una serie de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito de aplicación del presente Convenio de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Medidas planificadas

Primero. Igualdad de trato y no-discriminación.

Las partes firmantes manifiestan el total rechazo a cualquier conducta que sea discriminatoria por razón de sexo, identidad u orientación sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona trabajadora.

Se garantizará la igualdad efectiva de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras de la empresa. Con este fin, se implantarán todas las medidas que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, edad, nacionalidad, lengua, educación, capacidad, religión, por razón de sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género.

Segundo. Acceso al empleo.

Las empresas deberán erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para eso se deberá garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, deben garantizar la no discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y no-discriminación en el acceso a los puestos de trabajo en la empresa, en las condiciones de trabajo, igualdad salarial, en la formación y en la promoción profesional de las personas con diversidad sexual y/o expresión de género, incluyendo acciones específicas para los colectivos más vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no-discriminación. La formación irá dirigida a toda el plantel, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero (EDL 2023/3076), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se sponga de él.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Contornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de los cuadros de colas para lograr contornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para eso se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se deberá atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se les garantizará a todas las personas trabajadoras lo disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

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

Todas aquellas empresas que cuenten con un protocolo de acoso por razón de sexo, se entenderá automáticamente ampliado su objeto incluyendo acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Para todas aquellas empresas que no cuenten con un protocolo de acoso, se aplicará lo siguiente protocolo:

Protocolo frente al acoso por razón de sexo, orientación, identidad sexual y expresión de género

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes de este convenio, empresas y sindicatos manifiestan su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, la actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en el ámbito laboral mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, lo libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no-discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. En el ámbito de la Unión Europea se estableció un marco legal para proteger las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se adoptaron dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no-discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respecto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida 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.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

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

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

3.- Constituye lo acoso por orientación sexual o identidad de género es cualquier conducta que persiga denigrar, ofender o humillar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar el personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos recogidos en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encargo a personal con mando y personal de dirección.

3.- Difundir este protocolo, para conocimiento de toda el cuadro de conocimiento y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando el más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablero de anuncios, Internet, intranet, etc.).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciantes y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, la Dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado al plantel para su conocimiento.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escritura, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia de lo acoso, decidiendo esta, en última instancia, si quiere que esta se interponga, con base en el principio de respeto y protección a las personas, reconocido en este protocolo.

Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso se lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, a los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); a la dirección de la empresa y/o a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también se podrá dirigir a los sindicatos firmantes de este convenio.

En atención a que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, si proceda a advertirle a la persona que fue acusada de cometer acoso, que la dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, requiriéndose para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a ella.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se le remitirá informe a la dirección de la empresa y/o a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validez.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación se deberá formalizar por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); de la dirección de la empresa y/o de los representantes

sindicales. En caso de no existir representación sindical, también se podrá dirigir a los sindicatos firmantes de este convenio.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el instructor/a será la persona responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario/a una persona de la representación sindical, para el caso de que lo hubiere. En su defecto, la víctima elegirá o bien a un compañero/a de trabajo o a un/a representante de uno de los sindicatos firmantes que la víctima designe. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir de la recepción de la denuncia.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Asimismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Finalizado el expediente, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial de este convenio, la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral, la cual concluyó sin acoso o con acoso, en este último caso se identificará si lo acoso es horizontal o vertical.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquier de las modalidades descritas en este protocolo será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad sexual o expresión de género, cualquier que sea el sujeto activo de ella, siempre que, conocido por la dirección de la empresa, este no adoptara las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquier de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/denunciado/la) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en que esta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo de este protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de ella.

TABLA SALARIAL 2025 CONVENIO TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Resultante de aplicar, sobre la tabla salarial de 2022, incremento del 3,1% para 2023; 2,8% para 2024; y 4% para 2025.

Vigencia desde el 01/01/2026

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROF.	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Jefe/a de Servicio	I	1.714,97	147,42	27.493,59
Inspector/a principal	I	1.530,37	147,42	24.724,59

Subgrupo B

Ingeniero/a y Licenciado/a	I	1.522,85	147,42	24.611,79
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado/a	I	1.274,93	147,42	20.892,99
Ayudante Técnico Sanitario	IV	1.183,81	147,42	19.526,19

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe/a de Sección	I	1.313,11	147,42	21.465,69
Jefe/a de Negociado	I	1.237,80	147,42	20.336,04
Oficial de 1ª	II	1.160,80	147,42	19.181,04
Oficial de 2ª	II	1.128,03	147,42	18.689,49
Auxiliar Administrativo/a	II	1.128,03	147,42	18.689,49

PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE

Encargado/a General	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Encargado/a de Almacén	III	1.301,90	147,42	21.297,54
Capataz	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Auxiliar de Almacén y Báscula	III	1.128,03	147,42	18.689,49
Chico/a Especializado/la/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Chico/a Carga y Descarga y Reparto (día)	III	37,66	147,42	18.904,34

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS

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

PERSONAL DE GARAJES Y APARCAMIENTOS

Encargado/a General de 1ª	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Encargado/a General de 2ª	I	1.301,92	147,42	21.297,84
Encargado/a de Almacén	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Engrasador/la-Lavacoches (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34
Guardia Cajero/a (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34
Guardia de Noche y Día. Chico/a (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34

PERSONAL DE ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE

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

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MUEBLES, MUSANZAS Y GARDAMOBLES

Jefe/a de Tráfico	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Inspector/a Visitador/a	I	1.301,90	147,42	21.297,54
Encargado/a de almacén gardamobles. Capataz	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Chico/a Especializado/a (día)	III	37,88	147,42	19.004,44
Chico/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Carpintero/a (día)	IV	39,03	147,42	19.527,69
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	40,48	147,42	20.187,44
Conductor/a (día)	III	39,44	147,42	19.714,24
Conductor/a Furgoneta y Motocicleta (día)	III	38,29	147,42	19.190,99
Capitonista (día)	III	37,97	147,42	19.045,39

PERSONAL DE TALLERES

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

PERSONAL DE GRÚAS

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

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Portero/a y Vigilante	IV	1.143,83	147,42	18.926,49
Limpiador/a (por horas)	IV	15,04	147,42	8.612,24

TABLA SALARIAL 2026 CONVENIO TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA**Vigencia desde 01/01/2026 al 31/12/2026**

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROF.	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Jefe/a de Servicio	I	1.766,42	151,84	28.318,38
Inspector/a principal	I	1.576,28	151,84	25.466,28
Subgrupo B				
Ingeniero/a y Licenciado/a	I	1.568,54	151,84	25.350,18
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado/a	I	1.313,18	151,84	21.519,78
Ayudante Técnico Sanitario	IV	1.219,32	151,84	20.111,88
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a de Sección	I	1.352,50	151,84	22.109,58
Jefe/a de Negociado	I	1.274,93	151,84	20.946,03
Oficial de 1ª	II	1.195,62	151,84	19.756,38
Oficial de 2ª	II	1.161,87	151,84	19.250,13
Auxiliar Administrativo/a	II	1.161,87	151,84	19.250,13
PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
Encargado/a General	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Encargado/a de Almacén	III	1.340,96	151,84	21.936,48
Capataz	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Auxiliar de Almacén y Báscula	III	1.161,87	151,84	19.250,13
Chico/a Especializado/la/la/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Chico/a Carga y Descarga y Reparto (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
PERSONAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
I				
Jefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Jefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.340,96	151,84	21.936,48
Jefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Conductor/a (día)	III	40,64	151,84	20.313,28
Conductor/a-Repartidor/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Conductor/a Motocicleta y Furgoneta (día)	III	39,44	151,84	19.767,28
Ayudante (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Chico/a Especializado/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Chico/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53

PERSONAL DE GARAJES Y APARCAMIENTOS

Encargado/a General de 1ª	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Encargado/a General de 2ª	I	1.340,98	151,84	21.936,78
Encargado/a de Almacén	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Engrasador/a-Lavacoches (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53
Guardia Cajero/a (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53
Guardia de Noche y Día. Chico/a (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53

PERSONAL DE ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE

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

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MUEBLES, MUSANZAS Y GARDAMOBLES

Jefe/a de Tráfico	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Inspector/a Visitador/a	I	1.340,96	151,84	21.936,48
Encargado/a de almacén guardamuebles. Capataz	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Chico/a Especializado/a (día)	III	39,02	151,84	19.576,18
Chico/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Carpintero/a (día)	IV	40,20	151,84	20.113,08
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Conductor/a (día)	III	40,62	151,84	20.304,18
Conductor/a Furgoneta y Motocicleta (día)	III	39,44	151,84	19.767,28
Capitonista (día)	III	39,11	151,84	19.617,13

PERSONAL DE TALLERES

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

PERSONAL DE GRÚAS

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

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Portero/a y Vigilante	IV	1.178,14	151,84	19.494,18
Limpiador/a (por horas)	IV	15,49	151,84	8.870,03

TABLA SALARIAL 2027 CONVENIO TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Vigencia desde el 01/01/2027 al 31/12/2027

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROF.	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Jefe/a de Servicio	I	1.828,24	157,15	29.309,40
Inspector/a principal	I	1.631,45	157,15	26.357,55
Subgrupo B				
Ingeniero/a y Licenciado/a	I	1.623,44	157,15	26.237,40
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado/a	I	1.359,14	157,15	22.272,90
Ayudante Técnico Sanitario	IV	1.262,00	157,15	20.815,80
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe/a de Sección	I	1.399,84	157,15	22.883,40
Jefe/a de Negociado	I	1.319,55	157,15	21.679,05
Oficial de 1ª	II	1.237,47	157,15	20.447,85
Oficial de 2ª	II	1.202,54	157,15	19.923,90
Auxiliar Administrativo/a	II	1.202,54	157,15	19.923,90
PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE				
Encargado/a General	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Encargado/a de Almacén	III	1.387,89	157,15	22.704,15
Capataz	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Auxiliar de Almacén y Báscula	III	1.202,54	157,15	19.923,90
Chico/a Especializado/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Chico/a Carga y Descarga y Reparto (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
PERSONAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS				
I				
Jefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Jefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.387,89	157,15	22.704,15
Jefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	43,15	157,15	21.519,05
Conductor/a (día)	III	42,06	157,15	21.023,10

Conductor/a-Repartidor/a (día)	III	43,15	157,15	21.519,05
Conductor/a Motocicleta y Furgoneta (día)	III	40,82	157,15	20.458,90
Ayudante (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Chico/a Especializado/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Chico/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05

PERSONAL DE GARAJES Y APARCAMIENTOS

Encargado/a General de 1ª	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Encargado/a General de 2ª	I	1.387,91	157,15	22.704,45
Encargado/a de Almacén	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Engrasador/la-Lavacoches (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05
Guardia Cajero/la/a (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05
Guardia de Noche y Día. Chico/a (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05

PERSONAL DE ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE

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

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MUEBLES, MUSANZAS Y GARDAMOBLES

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

PERSONAL DE TALLERES

Jefe/a de Taller	I	1.496,00	157,15	24.325,80
Encargado/a o Contramestre	I	1.339,35	157,15	21.976,05
Encargado/a General	I	1.292,83	157,15	21.278,25
Encargado/a de Almacén	III	1.243,60	157,15	20.539,80
Jefe/a de Equipo (día)	III	43,74	157,15	21.787,50
Oficial de 1ª (día)	IV	42,63	157,15	21.282,45

Oficial de 2ª (día)	IV	40,82	157,15	20.458,90
Oficial de 3ª. Chico/a de Taller (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05

PERSONAL DE GRÚAS

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

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Portero/a y Vigilante	IV	1.219,37	157,15	20.176,35
Limpiador/a (por horas)	IV	16,03	157,15	9.179,45

TABLA SALARIAL 2028 CONVENIO TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Vigencia desde el 01/01/2028 al 31/12/2028

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO PROF.	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
-------------------	-------------	-------------	---------------	-----------------

PERSONAL TÉCNICO SUPERIOR

Subgrupo A

Jefe/a de Servicio	I	1.892,23	162,65	30.335,25
Inspector/a principal	I	1.688,55	162,65	27.280,05

Subgrupo B

Ingeniero/a y Licenciado/a	I	1.680,26	162,65	27.155,70
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado/a	I	1.406,71	162,65	23.052,45
Ayudante Técnico Sanitario	IV	1.306,17	162,65	21.544,35

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe/a de Sección	I	1.448,83	162,65	23.684,25
Jefe/a de Negociado	I	1.365,73	162,65	22.437,75
Oficial de 1ª	II	1.280,78	162,65	21.163,50
Oficial de 2ª	II	1.244,63	162,65	20.621,25
Auxiliar Administrativo/a	II	1.244,63	162,65	20.621,25

PERSONAL DE AGENCIAS DE TRANSPORTE

Encargado/a General	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Encargado/a de Almacén	III	1.436,47	162,65	23.498,85
Capataz	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Auxiliar de Almacén y Báscula	III	1.244,63	162,65	20.621,25
Chico/a Especializado (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Chico/a Carga y Descarga y Reparto (día)	III	41,56	162,65	20.861,60

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS

I

Jefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Jefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.436,47	162,65	23.498,85
Jefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	44,66	162,65	22.272,10
Conductor/a (día)	III	43,53	162,65	21.757,95
Conductor/a-Repartidor/a (día)	III	44,66	162,65	22.272,10
Conductor/a Motocicleta y Furgoneta (día)	III	42,25	162,65	21.175,55
Ayudante (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Chico/a Especializado (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Chico/a (día)	III	41,56	162,65	20.861,60

PERSONAL DE GARAJES Y APARCAMIENTOS

Encargado/a General de 1ª	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Encargado/a General de 2ª	I	1.436,49	162,65	23.499,15
Encargado/a de Almacén	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Engrasador/la-Lavacoches (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60
Guardia Cajero/a (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60
Guardia de Noche y Día. Chico/a (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60

PERSONAL DE ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE

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

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MUEBLES, MUSANZAS Y GARDAMOBLES

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

PERSONAL DE TALLERES

Jefe/a de Taller	I	1.548,36	162,65	25.177,20
------------------	---	----------	--------	-----------

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

PERSONAL DE GRÚAS

Conductor/a Mecánico/a (día)	III	57,96	162,65	28.323,60
Conductor/a Gruísta (día)	III	53,32	162,65	26.212,40
Operador/a de Grúa (día)	III	48,74	162,65	24.128,50

PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Portero/a y Vigilante	IV	1.262,05	162,65	20.882,55
Limpiador/a (por horas)	IV	16,59	162,65	9.500,25

R. 0519

AYUNTAMIENTOS**ANTAS DE ULLA***Anuncio***APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DEL PLANTEL 2026**

Después de quedar definitivamente aprobada por el Pleno de este Ayuntamiento la modificación del Plantel del Ayuntamiento de Antas de Ulla para la anualidad de 2026, por acuerdo adoptado en sesión común celebrada el día 29 de enero de 2026, al no presentarse alegatos ni reclamaciones en plazo, se hace público el mismo:

MODIFICACIÓN DEL PLANTEL DEL AYUNTAMIENTO DE ANTAS DE ULLA PARA La ANUALIDAD DE 2026:

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

Complemento específico: 804,61 €

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

Complemento específico: 603,91 €

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

Salario base: 1.184,00 €

4) OPERARIO RECOGIDA DE BASURA: Personal laboral temporal. (6 meses). Subgrupo 10.

Se reduce la duración de la contratación de 6 la 5 meses.

La modificación se circunscribe exclusivamente a los supuestos expuestos, considerándose correcto el resto del plantel.

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala del Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Antas de Ulla, veintisiete de febrero de dos mil veintiséis.- La alcaldesa, María Pilar García Porto.

R. 0520

GUNTÍN

Anuncio

ELECCIÓN DE JUEZ DE PAZ TITULAR.

Don Ángel Pérez Rodríguez, Alcalde-presidente del Ayuntamiento de Guntín, hace saber:

Que corresponde al Pleno del ayuntamiento elegir a la persona que será nominada juez de paz titular de este municipio, conforme a lo dispuesto en los artículos 101 y 102 de la Ley orgánica del poder judicial y en los artículos 4 y 5.1 del Reglamento 3/1995, de 7 de junio, de los jueces de paz.

Que se abre un plazo de quince días hábiles para que las personas que estén interesadas y reúnan las condiciones legales lo soliciten mediante un escrito dirigido a esta Alcaldía.

Las solicitudes deberán contener:

- Certificado de nacimiento o fotocopia compulsada del DNI.
- Certificación expedida por el Registro Central de Penados y Rebeldes y Declaración complementaria a que hace referencia el artículo 2.1 la) de la ley 68/80, relativo a “ si se encuentra inculcado o procesado”.
- Justificación de méritos que alegue lo solicitante.

Que en la Secretaría de este ayuntamiento puede examinarse el expediente y demandar la información que se precise.

Que, en el caso de no se presentar solicitudes, el Pleno del ayuntamiento elegirá libremente y luego le comunicará el acuerdo al juzgado de primera instancia del partido.

Se publica esto para conocimiento general.

Guntín, 3 de marzo de 2026.- El alcalde-presidente, Ángel Pérez Rodríguez.

R. 0534

MURAS

Anuncio

Por resolución de la Alcaldía 2026-0006 ,fue aprobado el PADRÓN SAF – NOVIEMBRE 2025, en la modalidad de libre concurrencia y de dependencia.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes.

El período voluntario para el cobro del importe de las cuotas se establece en DOS MESES, contados desde a presente publicación en el BOP. Transcurrido el período de cobro en voluntaria sin que se satisficieron las cuotas, se iniciará el período ejecutivo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 69 y siguientes del RXR, con los correspondientes recargos, intereses de demora y demás conceptos que sean exigibles.

Este anuncio tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del dispuesto en el artículo 102 de la LGT. El que se hace público para general conocimiento y los efectos oportunos.

Muras, 9 de enero de 2026.- El alcalde, don Manuel Requeijo Arnejo.

R. 0521

Anuncio

Por resolución de la Alcaldía 2026-0019 ,fue aprobado el PADRÓN SAF – DICIEMBRE 2025, en la modalidad de libre concurrencia y de dependencia.

Por medio del presente se exponen al público el dicho padrón por el plazo de quince días hábiles, que empezará a contarse desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que puedan formularse las reclamaciones que se consideren pertinentes.

El período voluntario para el cobro del importe de las cuotas se establece en DOS MESES, contados desde a presente publicación en el BOP. Transcurrido el período de cobro en voluntaria sin que se satisficieron las cuotas, se iniciará el período ejecutivo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 69 y siguientes del RXR, con los correspondientes recargos, intereses de demora y demás conceptos que sean exigibles.

Este anuncio tiene el carácter de notificación colectiva al amparo del dispuesto en el artículo 102 de la LGT. El que se hace público para general conocimiento y los efectos oportunos.

Muras, 9 de enero de 2026.- El alcalde, don Manuel Requeijo Arnejo.

R. 0522

NEGUEIRA DE MUÑIZ

Anuncio

REFUERZO DEL EMPLEO 2025

Mediante Resolución de Alcaldía del 27/01/2026, se aprobaron las bases generales que regirán el procedimiento Refuerzo del Empleo 2025, al amparo del cual se contratará, por un período de seis meses, a cuatro "Peones de Servicios múltiples". El plazo de presentación de instancias será de 5 días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Lugo.

Las bases de la convocatoria estarán a disposición de los interesados en la página web municipal (www.concellodenegueira.es) y en el tablero de anuncios (planta baja de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Negueira de Muñiz, sita en la Plaza Mayor s/n, 27113 de Negueira).

Negueira de Muñiz, 26 de febrero de 2026.- El alcalde-presidente, José Manuel Braña Pereda.

R. 0523

PANTÓN

Anuncio

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.4 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en el artículo 61.3 de la Ley 5/97, de 22 de julio de Administración Local de Galicia, artículos 43 y 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y con el previsto en los artículos 58.1 de la Ley 20/2011, de 21 de julio, de Registro Civil y 51 del Código Civil, se publica el Decreto de fecha 03/03/2026 donde se **RESUELVE**:

PRIMERO.- Delegar en la Concejala doña María Cristina Domínguez Vázquez las atribuciones de la alcaldía para oficiar el acto de celebración de matrimonio entre doña Cristina Vázquez Rodríguez con DNI *****917* y don José Rey Pérez con DNI *****023* el día 07/03/2026 a las 13.00 horas en el Ayuntamiento de Pantón.

SEGUNDO.- Comunicar esta resolución a las personas interesadas, comunicársela a los servicios municipales afectados, y dar cuenta de esta en la siguiente sesión plenaria común.

Pantón, 3 de marzo de 2026.- El alcalde-presidente, José Luis Álvarez Blanco.

R. 0535

MINISTERIO DE HACIENDA

BASE DE DATOS NACIONAL DE SUBVENCIONES (BDNS) - RIBADEO

Anuncio

II CERTAMEN DE FOTOGRAFÍA POR La IGUALDAD

BDNS (Identif.): 890104

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 17.3.b y 20.8.1a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, general de subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria, cuyo texto completo se puede encontrar en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/ge/es/convocatoria/890104>)

APERTURA DE PLAZO DE CONVOCATORIA PÚBLICA DE SUBVENCIONES EN CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL AYUNTAMIENTO DE RIBADEO EN MATERIA DE PREMIOS CERTAMEN DE FOTOGRAFIA IGUALDAD

Aprobadas por Resolución de la Alcaldía Presidencia de fecha 26/02/2026, las bases reguladoras de la convocatoria pública de los PREMIOS DEL II CERTAMEN DE FOTOGRAFÍA IGUALDAD, se hace público un extracto de las mismas así como la apertura de plazo para presentación de solicitudes, con el siguiente teor:

Finalidad y objeto.- La presente convocatoria tiene por objeto el establecimiento de los premios, las personas participantes en el certamen de fotografía igualdad. Las subvenciones objeto de esta convocatoria se efectuarán con cargo a la partida 2026. 231.48100 “Servicios Sociales”. Premios y Becas” por un importe máximo de 850,00.

Destinatarios.- Podrán participar todas las personas residente en Ribadeo, que quieran demostrar su creatividad, así como los centros de ESO y FP de nuestra localidad.

Procedimiento y Plazo.- El plazo de presentación de solicitudes será a partir del día siguiente a la publicación de las presentes bases o su extracto en los diarios oficias correspondientes (BOP de Lugo y/o DOG).

Documentación a presentar.- A que figura en las bases aprobadas por la resolución de la Alcaldía, existiendo modelos la disposición de los solicitantes en la página web www.ribadeo.gal y en las oficinas municipales. Se podrá consultar el texto íntegro de las Bases Reguladoras en las dependencias municipales y en la página web www.ribadeo.gal

Ribadeo, 26 de febrero de 2026.- El alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 0524

TRADUCIDO DE FORMA AUTOMÁTICA