



RESOLUCIÓN de 15 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Transporte de Mercancías por Carretera para la provincia de Badajoz.
(2026061581)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Transporte de Mercancías por Carretera para la provincia de Badajoz -código de convenio 06000525011981 - que fue suscrito con fecha 19 de marzo de 2026, de una parte, en la representación empresarial, por las Asociaciones AETRANS Y AGT Extremadura, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 15 de junio de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE
BADAJOZ Y SU PROVINCIA AÑO 2026

Artículo 1. Partes firmantes.

Este Convenio ha sido negociado y firmado de una parte como representación empresarial por la AETRANS y AGT-Extremadura y, de otra parte, por los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), representando ambas partes a más del 80% del empresariado y de las personas trabajadoras a los que afecta este texto. Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar el Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con personas trabajadoras por cuenta ajena, dedicadas a la actividad del transporte de mercancías en general, ya sean agencias, servicios regulares o servicios discrecionales, servicios de mudanzas de muebles y todos aquellos otros que estén recogidos en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera, en adelante (Acuerdo General), o Acuerdo o norma que lo sustituya.

Será de directo cumplimiento y obligada observancia el Acuerdo General en su parte normativa obligacional que queda reservado al mencionado acuerdo.

Todos aquellos convenios de ámbito inferior a éste que mejoren lo aquí pactado se mantendrán dichas mejoras.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidas dentro del ámbito de este Convenio las personas que ostenten la calidad de personas trabajadoras por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley.

Las mejoras de cualquier tipo pactadas en este Convenio no podrán ser compensadas con las que pudieran estar disfrutando los trabajadores en el momento de la firma del mismo.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de ámbito provincial y se extenderá a toda la provincia de Badajoz, quedando incluido en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcio-



nal, que se halle emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 5. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 y finalizará el 31 de diciembre de 2026, siendo su denuncia automática a su finalización

No obstante lo anterior, y con el objeto de evitar el vacío normativo que en todo caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. Retribuciones.

Se pactan con carácter de mínimas en función de las diferentes categorías profesionales que se consignan en las tablas salariales (anexos), cuya cantidad económica tendrán efecto el 1 de enero de 2026.

Tendiendo a desarrollar las categorías del Acuerdo General.

Estructura salarial: Se considera salario todas las percepciones ya sean monetarias, y/o en especie, por las que sea retribuida la persona trabajadora en el desempeño de sus funciones. Existirá un recibo de salario de aplicación en el sector.

No tendrán la consideración legal de salario:

Indemnizaciones o suplidos, por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.

Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

Prestaciones e indemnizaciones de la seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por los conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 7. Descuelgue salarial.

En cuanto a las causas y procedimiento para llevar a cabo el descuelgue salarial se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8. Gratificaciones.**

Gratificaciones extraordinarias. – Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad, pagaderas en los meses de julio y diciembre.

Artículo 9. Dietas.

Para el año 2026, el valor mínimo de las dietas serán los más abajo referenciados, no obstante, si alguna persona trabajadora viene percibiendo cantidades superiores las seguirá percibiendo en dicha cuantía como derecho personal.

Para 2026 quedan establecidas como siguen:

España:

14,00 euros comida.

14,00 euros cena.

14,00 euros pernoctación.

Portugal:

17,00 euros comida.

17,00 euros cena.

11,00 euros pernoctación.

Resto de países:

69,00 euros por todos los conceptos

Las empresas vendrán obligadas a pagar la dieta cuando se den las siguientes circunstancias:

Comida: Cuando la persona trabajadora comience el servicio antes de las 13.00 horas y finalice después de las 15.00 horas.

Cena: Cuando la persona trabajadora comience el servicio antes de las 20.00 horas y finalice después de las 22.00 horas.

**Artículo 10. Permisos retribuidos.**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho:

Vacaciones. Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras dentro del primer trimestre del año, el periodo total de disfrute deberá tener el carácter continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos periodos, las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural, salvo en los supuestos normativamente establecidos; si se dividiera en dos periodos uno de ellos se disfrutará en verano, las vacaciones no podrán compensarse en metálico en todo ni en parte, el tiempo total será de 30 días naturales, retribuidas en función de todas las percepciones económicas que las personas trabajadoras perciban por un mes realmente trabajado de 31 días.

Licencias y permisos. La persona trabajadora tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para recurrir a exámenes, así como a elegir el turno de trabajo si tal régimen está instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de nueve meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción o acogimiento múltiple. El trabajador o trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas; si optara por la acumulación se establece el disfrute de dieciocho días naturales ininterrumpidos e inmediatamente posteriores a la finalización del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a los que seguirán los treinta días de vacaciones, aunque no coincidan con el calendario de vacaciones de la empresa, siempre que la persona trabajadora lo solicite con un mes de antelación.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



- c) Dos días en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento dentro del territorio nacional o Portugal, el plazo será de cuatro días, en caso que el desplazamiento sea al extranjero el plazo será de 5 días.

Aquellas personas que por razones de trabajo se encontrare en ruta fuera de su residencia familiar en el momento de nacimiento del hijo y no pudieran disfrutar del preceptivo permiso en ese momento, podrán hacer uso de este en cuanto se produzca su retorno.

- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o imprevisto inexcusable de carácter público o personal.
- f) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica del trabajador/a o de un/a hijo/a menor de edad. Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

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

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- h) Un día por renovación del carné de conducir.
- i) Un día por boda de familiar de primer grado de consanguinidad.
- j) Dos días de libre disposición con carácter anual. Los días de libre disposición no son recuperables y no podrán ser acumulables a festivos nacionales, autonómicos o locales, o a vacaciones de la persona trabajadora, salvo pacto expreso de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

**Artículo 11. Bajas.**

En el caso de accidente o enfermedad, esta última con hospitalización, la empresa completará hasta el 100 por ciento del salario de la persona trabajadora desde el primer día de producirse la misma.

En caso de enfermedad común, sin hospitalización, de la persona trabajadora percibirá el 100 por ciento a partir del tercer día de producirse la misma.

Artículo 12. Seguridad y Salud Laboral.

Las Empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con objeto de evitar los riesgos laborales, evaluar aquellos que sean evitables, planificar su prevención y concertar o dotarse de mecanismos y/o recursos previstos en la normativa vigente.

A tal fin cumplirán y desarrollarán lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), sus Reglamentos de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo y en especial:

Las Empresas realizarán Mapas y Evaluaciones de Riesgos y constituirán o concertarán un Servicio de Prevención, todo ello con la participación efectiva de los/as Delegados/as de Prevención (en adelante D. Ps.) o el Comité de Seguridad y Salud si este existe.

Las Empresas acometerán la formación de las personas trabajadoras para la evitación y prevención de riesgos y de los D. Ps. en materia de Seguridad y Salud, para lo que los D. Ps. tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinado a dicha formación.

Los D. Ps. y miembros de los Comités de Seguridad y Salud dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en este convenio de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones específicas.

Las Empresas (de menos de 30 personas trabajadoras) que tengan un solo Delegado/a de Personal reconocen a éste como Delegado/a de Prevención a todos los efectos (Competencias, facultades, garantías, obligaciones, etc.), previstas en la L.P.R.L. y sus Reglamentos, así como las de este Convenio.

Las Empresas que tengan más de un delegado/a de personal reconocerán como D.P. o D. Ps. aquél o aquellos que les notifiquen los Delegados de Personal cuando efectúen su elección entre ellos en el número y requisitos que dispone la L.P.R.L.

Las Empresas de más de 50 personas trabajadoras constituirán el CSS.



Se crea una comisión de S. y S. para el ámbito de este Convenio Colectivo, de carácter paritario, para el seguimiento de los acuerdos de este Convenio, del Acuerdo General de T.M.C. en esta materia, así como para la evaluación de la aplicación de la L.P.R.L. y sus Reglamentos en el sector y ámbito afectado.

Se reconocerán las enfermedades profesionales derivadas de las actividades propias del sector, las empresas están obligadas a gestionar con organismos específicos de salud laboral para que las personas trabajadoras puedan pasar revisiones médicas a solicitud de éstos.

Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral y los gastos que se originen serán a cargo de la empresa.

Los Comités y los Delegados/as de Prevención participarán de forma activa en los planes y mapas de riesgos que las empresas están obligadas a realizar.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de un cuarto vestuario para el personal a su servicio, provisto de armarios individuales y banquetas, a fin de que este personal pueda cambiarse de ropa, asimismo se instalarán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas, para su uso personal, así como servicios higiénicos adecuados.

Artículo 13. Accidentes de tráfico.

Si por causas debidas a accidente de tráfico o negligencia del conductor/a se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador/a la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante dicho tiempo el salario.

En el caso de que en la empresa existiese otro puesto de trabajo, se le acoplará a él durante el tiempo que dure la suspensión.

Cuando la retirada del carné de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción o ilegalidad en la carga siempre que esta sea imputable a la persona trabajadora, la empresa incoará un procedimiento disciplinario conforme a lo establecido al artículo 29 del presente convenio colectivo.

Artículo 14. Trabajos distintos al grupo profesional.

Las personas trabajadoras podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante periodos de tiempo en los que no tengan trabajo en dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente. Habrán de tenerse en cuenta, en todo caso, los límites legales establecidos el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 15. Seguros.**

Las empresas concertarán una póliza de seguros que cubra los siguientes riesgos:

30.000,00 euros para el supuesto de gran invalidez derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

28.000,00 euros para el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

28.000,00 euros para el supuesto de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

28.000,00 euros para el supuesto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

25.000,00 euros para el supuesto de incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En todo caso la Empresa abonará directamente dicha indemnización en caso de no tener concertada adecuadamente dicha cobertura.

Artículo 16. Jubilación anticipada.

En relación con la jubilación anticipada, las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, estarán a lo que se establezca en la normativa de aplicación vigente.

El trabajador/a con una antigüedad mínima de 10 años que opte por la jubilación anticipada tendrá derecho a los siguientes premios:

- Jubilación con una antelación de 5 años a su edad de jubilación ordinaria, diez mensualidades.
- Jubilación con una antelación de 4 años a su edad de jubilación ordinaria, ocho mensualidades.
- Jubilación con una antelación de 3 años a su edad de jubilación ordinaria, seis mensualidades.
- Jubilación con una antelación de 2 años a su edad de jubilación ordinaria, cuatro mensualidades.
- Jubilación con una antelación de 1 año a su edad de jubilación ordinaria, dos mensualidades.

**Artículo 17. Traslados.**

No podrá ser trasladado un trabajador/a acogido a este Convenio, salvo en los casos previstos en el estatuto de los trabajadores, reestructuración, cierre del centro de trabajo y/o acuerdo entre trabajadores y empresas.

Artículo 18. Pluses.

Plus de nocturnidad. Será aplicado al personal que comience su horario desde las 22 horas y hasta las 6 horas, por imperativo de la empresa que tenga comprendido este horario o turno, percibirá un complemento salarial equivalente al 25% del salario base.

Plus de Festivos. Será aplicado al personal que trabaje en un día festivo (no domingos) y su importe será de 37,00 euros al día para 2026, abonable en el mes siguiente, o compensable en día libre equivalente.

Todos aquellos complementos salariales que se denominan entre otros, incentivos, pluses voluntarios, plus de actividad, plus de calidad / cantidad de trabajo, primas de producción o productividad, plus de asistencias, puntualidad, turnicidad y demás de puesto de trabajo se deberán definir dentro del Convenio e intentar reducirse a la mínima expresión en la hoja de salario.

El anterior plus convenio ha quedado integrado en el salario base desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 19. Ropa de trabajo.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio recibirán dos monos, buzos o prenda similares al año, así como cinturón riñonera y casco anti ruidos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por contaminación acústica.

Artículo 20. Jornada semanal.

Para aquellos trabajadores/as con jornada partida, la duración de la jornada semanal será de cuarenta horas, siendo su distribución la siguiente: De lunes a viernes excepto pacto en contra, ocho horas diarias, que en cómputo anual será de 1.800 horas/año, en caso de desacuerdo resolverá la comisión paritaria. En jornada continuada se establece un descanso de treinta minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Para lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo determinado en el Real decreto 1561/1995, en el Real Decreto 902/2007 y Reglamento Comunitario 561/2006, o norma o convenio del sector de ámbito superior que lo sustituya.



Para lograr la conciliación de la vida familiar y laboral las partes firmantes establecen que, salvo causa sobrevenida u organizativa de la empresa, no previsible y debidamente justificada, el descanso semanal será tomado por el/la trabajador/a al menos una vez cada quince días en casa

Artículo 21. Jornada diaria.

En ningún caso la jornada diaria excederá de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, garantizándose una jornada mínima de 7 horas diarias para los/as conductores/as de trabajo efectivo, no pudiéndose incluir para completar la jornada efectiva el tiempo de presencia, respetándose un descanso ininterrumpido de doce horas, entre jornada y jornada, tanto en la residencia como fuera de ella.

No obstante, en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y teniendo en cuenta los periodos de conducción, se podrá, reducir la duración del descanso fuera de la residencia trasladando dicha reducción a un mayor descanso en la residencia de la persona trabajadora.

Tiempo de presencia. Al personal de conducción se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de 15 horas a la semana como tiempo de presencia, las que excedan de las 15 tendrán la consideración de extraordinarias.

En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador/a por razones de: Espera, expectativas, servicio de guardia, averías de larga duración cuando el/la conductor/a no haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

Para el personal referido en este artículo su jornada será continuada.

Trabajo efectivo, será todo aquel que no está recogido en las horas de presencia.

Tiempos máximos de conducción. Ningún/a trabajador/a podrá conducir de una forma ininterrumpida más de 4,30 horas sin hacer una pausa de 45 minutos, que tendrá la consideración de trabajo efectivo a efecto de cómputo.

Descansos semanales mínimos. La distribución de la jornada semanal deberá realizarse en cinco días de trabajo y dos de descanso.

Por ello los descansos entre jornadas computadas semanalmente alcanzarán un mínimo de 60 horas, de los cuales el número que se acuerde será en la residencia. El descanso semanal será de 48 horas como mínimo y deberá comprender dos días naturales completos, como regla general el sábado y el domingo.



Si por norma legal, se modificasen alguno de los tiempos aquí convenidos, tal modificación se aplicaría en este Convenio.

Para lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo determinado en el Real Decreto 1561/1995, en el Real Decreto 902/2007 y reglamento Comunitario 561/2006, o norma o convenio del sector de ámbito superior que lo sustituya.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes acuerdan la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor crítico a lo anterior, en cada empresa se pactará juntamente con los representantes de las personas trabajadoras la realización de nueva contratación dentro de la modalidad vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Horas estructurales:

- A) Serán las horas extraordinarias que vengan exigidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización.
- B) Horas extras por pedidos imprevistos en periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otra circunstancia de carácter estructural extraordinario.

Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas y con la autorización de los representantes de los/as trabajadores/as.

El valor mínimo de la hora para el para el 2026 de 13,50 euros.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras sobre el número de horas extra realizadas.

Artículo 23. Mercancías peligrosas.

Las empresas se comprometen al respeto escrupuloso del reglamento de mercancías peligrosas por carretera, así como los/as trabajadores/as, también en las normas suplementarias sobre la reducción de jornada de los/as conductores/as que realicen estos servicios.

Artículo 24. Jornada de feria.

Durante los días de la feria de la localidad del domicilio de la empresa, la jornada será de 10,00 a 13,30 horas; la jornada fuera de este horario tendrá la consideración de horas extraordinaria.

**Artículo 25. Derechos de reunión.**

Las empresas reconocerán a las personas trabajadoras el derecho de reunirse dentro de los locales de las mismas en horas fuera de servicio, para las que tendrán todo tipo de facilidades, igualmente se reconocerá el derecho a la propaganda sindical y cobro de las cuotas sindicales dentro de la empresa.

Aquellas empresas donde existiese más de un/a delegado/a de personal, éstos podrán hacer cesión de sus horas sindicales, acumulando el crédito de las mismas entre uno de ellos o entre varios.

En empresas donde exista un solo/a delegado/a de personal, éste/a disfrutará de un crédito de horas sindicales de la siguiente forma:

De uno de enero a treinta de junio, 192 horas.

De uno de julio a treinta y uno de diciembre, 192 horas.

En ningún caso podrá utilizar más de noventa horas sindicales en un mismo mes.

Igualmente se establecen horas sindicales para cursos de formación, horas ilimitadas para la negociación colectiva y tablón de anuncios para los sindicatos.

Las horas para la negociación colectiva serán de acuerdo con la duración de las reuniones.

Artículo 26. Contratación laboral.

El ingreso en el trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite alguna de las partes en cualquier momento de la relación laboral. Dicho ingreso podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable atendiendo siempre a la causa que define cada una de las modalidades de contratación.

En relación al fomento de la contratación indefinida se estará a lo establecido en la normativa vigente.

En relación a la contratación fijo discontinua se estará a lo establecido en la normativa vigente.

En caso de baja voluntaria del trabajador/a, éste/a deberá preavisar al empresario con diez días de antelación, al objeto que el empresario pueda sustituir al mismo con tiempo suficiente, sin causarle perjuicios.

**Artículo 27. Revisiones mecánicas.**

Todos los vehículos y maquinarias de las empresas deberán ser revisadas con carácter general, al menos una vez al año. Los vehículos podrán ser inmovilizados si su estado supusiera un peligro inminente de accidente.

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as las herramientas y utensilios que precisen para el desempeño de su función.

Artículo 28. Antigüedad.

Las personas trabajadoras que bajo cualquier modalidad de contratación estén comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma empresa o grupo de empresas.

Las personas trabajadoras cobrarán a los tres años 18,03 euros en concepto de antigüedad, a los cinco años 36,06 euros, a los diez años 54,09 euros, a los 15 años 72,12 euros y a los 20 años 95,00 euros quedando congelada en este punto.

La antigüedad comenzará a efectos de cómputo, desde el inicio de la prestación en la empresa, contando por tanto el periodo de aprendizaje.

Las personas trabajadoras que percibieran cantidades superiores a las que les corresponda por aplicación de los complementos personales de antigüedad anteriormente fijados en este artículo, continuaran percibiendo aquella cantidad, que será consolidada, hasta que sea rebasada por el presente sistema, donde quedará congelada.

Artículo 29. Régimen disciplinario.

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

Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.



- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.



- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/as de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.



- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Procedimiento sancionador.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan éstas exponer también por escrito, en el plazo de cinco días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados/as de personal y/o comité de empresa. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los/as representantes de los trabajadores.



Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si ésta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Prescripción de las faltas.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30. Multas de tráfico y transportes.

Los/as conductores/as de camiones y/o vehículos no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que esté autorizado por escrito. Serán los/as conductores/as responsables del incumplimiento de estas instrucciones y sus posibles consecuencias.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones a la Legislación de Transportes serán abonadas por la empresa, salvo en el caso de que se deban al incumplimiento expreso de la persona trabajadora de las órdenes directas de la empresa, en este caso serán responsabilidad del trabajador/a y abonadas por el/la mismo/a al ser responsable de dicho incumplimiento.

Las sanciones impuestas a consecuencia de infracciones a la Legislación de Tráfico, imputables a la persona trabajadora, serán abonadas por esta.

Artículo 31. Comisión Paritaria.

Se crea una comisión paritaria como órgano interpretativo y consultivo para la interpretación del convenio, así como el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a la interpreta-



ción de las partes, para que dicha comisión emita dictamen la compondrán cuatro miembros en representación de los empresarios y cuatro en representación de los/as trabajadores/as.

Cada parte podrá designar asesores/as permanentes y ocasionales. Así mismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales y colectivos les sean sometidos por parte.

Procedimiento de los cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión Paritaria o a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, etc.)

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y de 72 horas para asuntos extraordinarios).

Esta Comisión Paritaria fija su domicilio social en la sede de AGT Extremadura, actualmente en el Centro Regional de Transportes de Mérida Carretera Mérida- Montijo Ex209, Km.60, apartado de correos 166, C.P06800 de Mérida.

Artículo 32. Resolución de conflictos.

Con el fin de contar con un adecuado sistema de solución de los conflictos laborales, en un marco de diálogo y concertación de las condiciones laborales, ambas representaciones acuerdan formalizar su expresa adhesión conjunta al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y a su reglamento de aplicación, sin perjuicio y en consonancia de lo que se dispone a continuación.

Las cláusulas contenidas en este acuerdo, no incorporadas o reflejadas en norma legal, surtirán efecto mediante su inserción en los convenios colectivos.



El presente acuerdo regulará los procedimientos para la solución de conflictos de carácter colectivo que surjan entre los empresarios y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones representativas.

Quedan excluidas de este acuerdo las materias que versen sobre Seguridad Social.

Conflictos Colectivos. –Podrán someterse a los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos comprendidos en el presente Convenio aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en la interpretación objeto de la divergencia afecte a los intereses colectivos.

Los procedimientos no jurisdiccionales para la solución de conflictos son:

- Acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Mediación.
- Arbitraje.

El intento de solución de conflictos laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter preferente, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas a otras instancias, constituyendo trámite preceptivo para el caso de la vía arbitral o jurisdiccional en aquellos conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación restablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que aprueben las partes signatarias de este acuerdo.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia será vinculante y gozará de fuerza ejecutiva, que se substanciará en su caso, ante la jurisdicción social.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente.

En caso de conflicto por aplicación, interpretación de convenios colectivos, o en caso de larga negociación, sin que sea posible el acuerdo, las partes instarán el procedimiento de mediación.



Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan encomendar a un árbitro y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

Existirán dos sistemas de arbitraje:

- El arbitraje privado, cuando las partes decidan designar de común acuerdo un árbitro.
- Arbitraje institucional público y formalizado.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, de modo que en el compromiso arbitral consten, al menos, los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
- Plazo en el que ha de dictarse dicho laudo.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

El compromiso arbitral será fruto de libre acuerdo de las partes. No obstante, en caso de conflicto por aplicación o interpretación del convenio colectivo, o bien en caso de negociación de larga duración, sin que sea posible el acuerdo, se acudirá al arbitraje.

Las copias del compromiso arbitral se harán llegar a la autoridad laboral competente, a los efectos legales correspondientes.

La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, se llevará a cabo el nombramiento por mutuo acuerdo entre las partes.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, y durante el plazo que se establezca para la emisión del laudo, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre las cuestiones sujetas a dicho laudo.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción, sumariedad e igualdad entre las partes. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará la correspondiente acta.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social. Habrá que resolver, de forma motivada, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.



El árbitro que siempre actuará en perfecta relación con los representantes sindicales comunicará a las partes el laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo a la autoridad laboral.

El laudo sólo podrá ser recurrido ante el orden social de la jurisdicción, cuando el árbitro se haya excedido en sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, haya violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, o contradiga normas constitucionales o legales.

En aquellos supuestos en que, pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, el órgano paritario, fruto del presente acuerdo, propondrá a dichas partes el sometimiento de la controversia a arbitraje, ofreciendo lista de árbitros para que elijan entre ellos.

Artículo 33. Subrogación del contrato con la administración pública.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público, por resolución o terminación del contrato con la Administración pública, el personal que venía prestando servicios en dicha empresa, entrará a prestar servicio en la nueva empresa adjudicataria, estando obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio. En el término "empresa", se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

- a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a las siguientes personas trabajadoras:
1. Personal en activo, con una antigüedad mínima de tres meses, en el servicio objeto del contrato, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.
 2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descansos y/o maternidad/paternidad y mientras dure su contrato.
 3. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.



5. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de su empresa, así como aquellos unidos por vínculos de consanguinidad y afinidad de primer grado, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado i), en el plazo de 30 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y trabajador/a, podrá este permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

e) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo lo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad al plazo establecido.

f) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante

g) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.



h) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria salvo que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

i) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio).

Original o fotocopia compulsada de los tres últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 30 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días hábiles para su presentación.



Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituidos por la entrega de listados de los mismos periodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

Artículo 34. Formación.

La formación continua en CAP (Certificado de Aptitud Profesional) de 35 horas y de renovación de ADR se realizará dentro de la Formación Bonificada a cargo de la empresa según lo establecido en el artículo 64 del II Acuerdo General, o norma que lo sustituya.

Artículo 35. Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Planes de igualdad: Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores/as se establece el deber de negociar, conforme al Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras



ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 36. Medidas para el colectivo LGTBI.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI+), respetando en todo momento su orientación sexual, su expresión o identidad de género y su diversidad sexo genérica o familiar.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación sexual, la expresión o identidad de género y la diversidad sexo genérica o familiar de la persona seleccionada.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva los conocimientos, la formación, las actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos de género.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI+.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI+ en igualdad de condiciones.



Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar.

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 la plantilla, incluyendo a 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, 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 disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.



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

Baños y vestuarios: las empresas deberán de disponer de espacios de aseo individuales para salvaguardar la intimidad de las personas trabajadoras que así lo deseen.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia de sí mismas a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio registral o acompañamiento de sus hijos/hijas para los trámites administrativos necesarios para el cambio registral

Las personas trabajadoras tendrán derecho al tiempo indispensable retribuido para la asistencia de sí mismas, parejas, convivientes, hijas e hijos y parientes de segundo grado para el acompañamiento de los trámites administrativos necesarios para el cambio registral, sin que dicho tiempo cuente en los índices de absentismo y sin que disminuya o penalice el cálculo para el pago de primas, bonus o incentivos existentes en la empresa.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva depuesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans

Séptimo. Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



Faltas leves: Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+.

Faltas graves. Tendrán carácter de falta grave toda falta leve que, además:

Reitere en el tiempo el hecho punible.

1. Reitere en el tiempo hecho punible.
2. Prolongue sus efectos en el tiempo más de un mes.
3. Perjudique o dificulte el ascenso la promoción profesional de persona agredida.
4. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve.
5. La inacción de una persona responsable de actuar ante una falta considerada como leve
6. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las personas o familias no heteronormativas en el ámbito laboral.
7. Chistes; burlas que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Faltas muy graves:

1. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual; a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexo genérica o familiar.
2. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
3. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBI+, o a sus familiares y personas allegadas.
4. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+.



5. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

6. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y personas allegadas.

Régimen de sanciones. Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo.

Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Artículo 37. Protocolo de actuación sobre medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos.

En virtud de lo dispuesto en el párrafo tercero del Artículo 85.1 del E.T. se acuerda adoptar las siguientes medidas dirigidas a la prevención de riesgos y así como a su actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos:

a) Definiciones:

— Riesgo grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de las personas trabajadoras.

b) Responsabilidades y funciones: Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

— Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas, o que en su caso deban adoptarse, en materia de protección.

— Adoptará las medidas y dará las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente o inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

— Dispondrá lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de riesgo grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

**Artículo 38. Medidas para una movilidad sostenible.**

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la movilidad sostenible como un derecho social, ambiental y laboral de las personas trabajadoras. En consonancia con la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible vigente, se comprometen a promover un modelo de transporte seguro, limpio y eficiente que minimice el impacto ambiental, reduzca la siniestralidad in itinere y en misión, y garantice una transición ecológica justa que proteja el empleo en el sector.

Es por ello por lo que, las empresas afectadas por el presente convenio tendrán el deber de observar las siguientes medidas:

- Impulsar campañas de información y formación en movilidad sostenible, con el objetivo de un mayor uso del transporte público y transporte colectivo que contribuya a la reducción de emisiones para el medio ambiente y la prevención de accidentes en los desplazamientos al trabajo.
- Establecer, siempre y cuando sea viable dentro de las empresas afectadas, horarios flexibles de inicio y fin de jornada compatibles con el acceso al transporte público o colaborativo.
- Optimización de desplazamientos. Las empresas serán responsables de una organización eficiente de trabajo para minimizar desplazamientos innecesarios de las personas trabajadoras.
- Potenciar el uso de vehículo compartido, promoviendo, cuando sea posible y siempre de forma voluntaria, la coordinación entre personas trabajadoras para compartir vehículo en desplazamientos.
- Impulsar el uso, siempre y cuando sea posible, de otros medios de transportes tales como bicicletas, bicicleta eléctrica, patinetes o Vehículo de Movilidad Personal o similares, para desplazamiento al centro de trabajo o trayectos en los que estos medios sean viables y se cumpla con las medidas de seguridad oportunas.
- Formación e impulso del establecimiento de buenas prácticas para un uso responsable y eficiente de los vehículos de empresa.
- La puesta a disposición, siempre y cuando sea posible, de aparcamientos seguros para medios alternativos de transporte (bicicletas, etc) y/o vehículos de movilidad personales.
- La puesta a disposición para las personas trabajadoras de formación periódica y continua en técnicas de conducción eficiente y segura. Asimismo, la optimización de las rutas



de distribución de mercancías priorizará criterios ambientales y de reducción de la fatiga laboral, integrando sistemas de digitalización documental para agilizar los tiempos de espera y descarga.

- Facilitar la modalidad de trabajo a distancia para aquellos puestos de trabajos susceptibles de esta.
- A los efectos de establecer un compromiso de impulsar todas las medidas posibles para dar cumplimiento a los establecido en la Ley 9/2025, se constituirá una Comisión de Movilidad Sostenible de carácter paritario que tendrá como función primordial el seguimiento del cumplimiento y eficacia de las medidas adoptadas y su aplicabilidad.
- Medidas de incentivo. Las empresas, previo acuerdo con la RLPT, podrán establecer sistemas de compensación económica o incentivos, tales como plus de kilometraje por movilidad activa o compartida.

Con independencia de la observancia de las medidas anteriores, y de conformidad con lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, en el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de dicha ley, las empresas afectadas por el presente convenio deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo deberán ser objeto de un seguimiento que permita evaluar el nivel de implantación de las actuaciones y medidas recogidas en el plan. En todo caso, y sin perjuicio de otras actuaciones, en el plazo de dos años desde su aprobación, las empresas deberán elaborar un informe de seguimiento sobre el nivel de implantación de las actuaciones y medidas del plan, que se repetirá cada dos años de vigencia del plan.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras. A estos efectos, para la consideración de centro de trabajo será de aplicación la definición contenida en el artículo 1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En las empresas donde no exista representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.



Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28 de la Ley 9/2025 de Movilidad Sostenible. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes.

Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Artículo 39. Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación aplicable.

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL AÑO 2026

CATEGORÍA	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL
Jefe/a de Tráfico	G I sup. Técnico	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Oficial 1ª y 2ª	GII administración	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Oficial de 1ª de oficios	GIV serv. aux. taller	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Conductor/a mecánico	G III movimiento	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Conductor/a gruista	G III movimiento	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Conductor/a repartidor vehículo de pma 20 tm	G III movimiento	17.500,00 euros	1.250,00 euros
Conductor/a	G III movimiento	17.360,00 euros	1.240,00 euros
Oficial de 2ª de oficios	G IV serv. aux. taller	17.360,00 euros	1.240,00 euros
Auxiliar administrativo	G II administración	17.220,00 euros	1.230,00 euros
Auxiliar de almacén	G III movimiento	17.220,00 euros	1.230,00 euros
Conductor/a repartidor vehículo ligero	G III movimiento	17.220,00 euros	1.230,00 euros
Guarda	G IV serv. Aux	17.150,00 euros	1.225,00 euros
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	17.150,00 euros	1.225,00 euros
Ordenanza	G IV serv. Aux.	17.150,00 euros	1.225,00 euros
Auxiliar	G II administración	17.150,00 euros	1.225,00 euros

El conductor/a gruista percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario.

El conductor/a-repartidor/a, o que haga de repartidor/a, percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.



Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado en cada uno de los años de vigencia de este convenio en términos anuales y de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.