

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: OPERADORES LOGISTICOS DE SEVILLA Y PROVINCIA**  
**Expediente: 41/01/0193/2026**  
**Fecha: 23/07/2026**  
**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**  
**Destinatario: MANUEL BEJARANO LOPEZ**  
**Código 41004595012007.**

VISTO el Convenio Colectivo del Sector de Operadores Logísticos de Sevilla y Provincia (código 41004595012007), suscrito por la Patronal UNO y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2030.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-7923-2e6f-4d6b-b873-f136-631a-f852-4a60

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 23/07/2026 10:30 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector de Operadores Logísticos de Sevilla y Provincia (código 41004595012007), suscrito por la Patronal UNO y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2030.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-7923-2e6f-4d6b-b873-f136-631a-f852-4a60  
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>  
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 23/07/2026 10:30 | NOTAS : F



## X Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de la Provincia de Sevilla. Años 2026 a 2030

### Capítulo I.      Ámbito

#### Artículo 1.      Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los Operadores Logísticos, entendiéndose por tales a las empresas, que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada que diseñar, organizar, gestionar y controlar los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e incluso, ciertas actividades del proceso productivo), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos y que no tuvieran Convenio Colectivo propio concurrente. Los Operador Logísticos responden ante su cliente de los servicios acordados y es su interlocutor directo.

Así mismo y a efectos de este Convenio Colectivo se entiende que también son Operadores Logísticos los almacenistas-distribuidores, definidos por el art. 125 de la Ley 16/1987, de 30 de julio de Ordenación de los Transportes Terrestres, como las personas físicas o jurídicas que reciben en depósito en sus almacenes o locales mercancías o bienes ajenos, realizan en relación con los mismos las funciones de almacenaje, ruptura de cargas, u otras complementarias que resulten necesarias, y llevan a cabo o gestionan la distribución de los mismos, de acuerdo con las instrucciones de los depositantes.

#### Artículo 2.      Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Sevilla.

#### Artículo 3.      Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

#### Artículo 4.      Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la fecha en que la autoridad laboral ordene su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2030, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2026, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

#### Artículo 5.      Denuncia y revisión

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones de carácter obligacional, normativo o económico, del presente convenio colectivo.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, efectuada conforme al párrafo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

En plazo máximo de seis meses a partir de la recepción de la comunicación, se precederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo será de catorce meses la fecha de pérdida de su vigencia.

#### Artículo 6. Concurrencia de convenio

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente convenio cuando exista conformidad de los representantes legales de los trabajadores de dichas empresas y/o de las todas las Organizaciones firmantes del presente convenio.

#### Artículo 7. Compensación y absorción

Las cantidades que las empresas hubieren satisfecho en los años anteriores como incremento respecto de las que venían satisfaciendo serán compensadas y absorbidas de las cantidades que en concepto de atrasos de convenio se abonen en el año 2026.

#### Artículo 8. Garantía «ad personam»

Las empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, para los trabajadores remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas a título personal.

#### Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad total o parcial de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a volver a negociarlo de nuevo en su totalidad.

#### Artículo 10. Normas subsidiarias

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral o convencional aplicable.

## Capítulo II. Organización del trabajo

### Sección I. Principios generales

#### Artículo 11. Principios generales

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el art. 64.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Sección II. Clasificación profesional

#### Artículo 12. Clasificación profesional

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema está configurado por cuatro grupos profesionales: Operaciones, Administración, Técnicos y Mandos y cada uno de ellos, por tres niveles, excepto el último grupo que tendrá cuatro niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

Conocimiento y experiencia.

Iniciativa.

Autonomía en el desempeño de tareas. Responsabilidad.

Resolución de problemas.

Mando.

#### Artículo 13. Grupo profesional de operaciones

A) Definición del grupo:

Los trabajadores integrados en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa en los almacenes y centros de distribución de la empresa utilizando para ello los medios y herramientas necesarias, controlando las actividades de preparación, mantenimiento

y puesta a punto, tanto de la maquinaria como de los equipos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones.

Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes así como con las directrices de los responsables.

Todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de distribución y almacén.

B) Funciones generales:

Desarrollo y realización de las operaciones de almacenaje, movimiento de materiales y mercancías, distribución, entradas y salidas y control de inventarios.

Preparación y puesta a punto de herramientas de trabajo. Mantenimiento preventivo primario y detección de anomalías. Control de variables estándar del proceso.

Cumplimentación de documentos básicos. Ejecución de procesos operativos auxiliares. Nivel 1.

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de materiales y mercancías, reposición y que puedan requerir para su desempeño el uso y/o control de herramientas y equipos. La realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

Nivel 2.

Las funciones profesionales del nivel 2 son aquellas que en su desempeño ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de material y mercancías, reposición y que pueden requerir para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos, con cierto grado de autonomía.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales a realizar dentro de este nivel, la autonomía concedida a estos puestos para encontrar soluciones a los problemas planteados se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en las que se indica el tipo y el volumen de trabajo a desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre cosas aprendidas.

Dentro de este nivel 2 se considera al Mozo de Mantenimiento (personal con conocimientos técnicos y/o prácticos que tiene como funciones esenciales mantener el buen funcionamiento de las instalaciones y dependencias, y la reparación elemental de equipamiento y material siempre que no implique especial dificultad técnica) con el mismo nivel salarial que un mozo especialista

Igualmente dentro de este nivel 2 se considera al Mozo de Inserción que con la finalidad de poder determinar las aptitudes profesionales de los trabajadores de nueva incorporación en la empresa, y con el objeto de dotarle de un iter formativo y de experiencia profesional en todos los ámbitos competenciales propios del puesto de mozo especializado, se asigna este nivel de trabajo en formación/inserción. Asimismo con la voluntad de fomentar la estabilidad en el

empleo, su contratación será siempre bajo la modalidad laboral de contrato indefinido. Su período de prueba específico será de dos meses y su salario será el que se determina en tablas bajo la denominación Mozo de Inserción. Cumplido el trabajador en la empresa dos años de antigüedad en la categoría de Mozo de Inserción, pasará a ostentar la categoría profesional Mozo Especializado

#### Nivel 3.

Las funciones profesionales propias del nivel 3 son aquellas que en su desempeño programan y ejecutan su propio trabajo, con destreza en el manejo de equipo especializado y complejo. En su actividad profesional, se desarrollan actividades de naturaleza específica y un conocimiento adecuado de todas las actividades relacionadas. Asimismo, se caracteriza esta función profesional por la labor de coordinación de un equipo homogéneo de trabajadores.

Las respuestas profesionales a las dificultades, problemas o imprevistos que se puedan plantear en su desempeño profesional son normalmente respuestas que previamente han de ser conocidas o aprendidas entre un abanico limitado.

El nivel de autonomía se halla enmarcado dentro de procedimientos de trabajo conocidos que pueden y deben solucionar los posibles problemas que se puedan plantear. Dicho nivel de autonomía está encuadrado dentro de esas directrices que pueden ser variadas, si bien han de ser supervisadas con posterioridad.

#### Artículo 14. Grupo Profesional de Administración

##### Definición del grupo.

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores de adscritos a este grupo son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

##### Funciones generales.

Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización. Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos. Realización de análisis y estadísticas.

Realización de documentos e informes. Tareas de archivo.

Atención telefónica Servicio a clientes. Recepción.

#### Nivel 1.

Las funciones profesionales propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que

realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro de su ámbito de actuación para que estos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada.

El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

#### Nivel 2.

Las funciones profesionales del nivel 2 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel, los procesos administrativos pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

#### Nivel 3.

Las funciones profesionales propias de este nivel, vienen definidas por la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. Existe, por tanto, un alto nivel de autonomía. En el desarrollo de esta función será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la empresa.

Estas funciones profesionales se enfrentarán a problemas técnicos de complejidad, deberán en ocasiones influir con sus puntos de vista en otras personas y departamentos, deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre todo ello dentro de las normas y procedimientos que regulan la organización. Algunos puestos encuadrados en este nivel podrán tener supervisión sobre personas.

### Artículo 15. Grupo Profesional de Técnicos

#### Definición del grupo.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores y que se encuadren dentro de este Grupo Profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

#### Funciones generales:

Planificación de actividades.

Análisis de procesos.

Elaboración de trabajos cualificados. Cumplimentación y control de información. Participación en proyectos específicos.

Soporte técnico especializado. Responsabilidades, en su área de influencia. Nivel 1.

Las funciones profesionales que se llevan a cabo dentro de este nivel se caracterizan por la ejecución técnica de operaciones en aquellas áreas a las que se adscriben. Para el desarrollo de

estas funciones se requieren conocimientos especializados dados por la formación media o superior y/o la necesaria experiencia profesional.

Colaboran y se relacionan con otras personas y/o departamentos y deben conocer la tipología de los problemas a resolver y los objetivos que desde esa función deben conseguirse. El desarrollo de esta función profesional y en este nivel se efectúa dentro de las directrices de sus superiores y con cierto grado de autonomía en la toma de decisiones, si bien éstas deberán estar acordes con los criterios de su superior inmediato.

Dentro de este Grupo se considera al Oficial de Mantenimiento, personal con conocimientos técnicos y prácticos que tiene como funciones esenciales mantener el buen funcionamiento de las instalaciones y dependencias, y la reparación de equipamiento y material.

#### Nivel 2.

La función profesional en este nivel se caracteriza por la ejecución técnica de determinadas operaciones de los proyectos en los que se adscriben, son especialistas con un elevado nivel de experiencia profesional en el área funcional en la que se encuadran.

Son técnicos cualificados con experiencia, programan y organizan su trabajo de acuerdo con las directrices de sus superiores y supervisan el trabajo de su equipo de colaboradores y asistentes.

Deben relacionarse con otros, resolver problemas complejos de gran variedad, para lo cual disponen de los procedimientos establecidos, aunque se exige tener criterios propios para elegir la solución más adecuada, analizando y extrapolando las posibles soluciones.

Están relacionados con un pequeño volumen de recursos.

#### Nivel 3.

La función profesional de los trabajadores de que se hallen encuadrados en este nivel se caracteriza por el desarrollo de actividades de planificación técnica y ejecución de aquellos proyectos asignados en función de las áreas a las que se hallen encomendados. Se une a la formación una experiencia dilatada y especializada. Pueden liderar proyectos de desarrollo y para ello puede ser necesaria la supervisión de equipos multidisciplinares ejerciendo una supervisión jerárquica y funcional.

El grado de autonomía es elevado y amplio, por la propia naturaleza de sus funciones, pero ello no significa la ausencia de supervisión y control que se desarrollará de acuerdo con la propia naturaleza del proyecto a desarrollar y con las normas generales de la organización.

Tienen total responsabilidad sobre los recursos que manejan.

#### Artículo 16. Grupo Profesional de Mandos

##### Definición del grupo.

La función profesional del personal que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquellos que forman parte del proceso logístico de la

empresa. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Funciones generales:

Planificación y/o programación de trabajos y actividades. Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales. Coordinación de unidades organizativas.

Elaboración de informes.

Supervisión de la ejecución de trabajos.

Control y coordinación de trabajos de las empresas externas.

Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y salud Laboral. Soporte técnico especializado.

Nivel 1.

Estos puestos son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de realización del trabajo en una unidad o centro logístico de pequeño volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo de pequeño volumen.

En el desarrollo de la función afrontan problemas de cierta complejidad y variedad. La experiencia y conocimientos de las personas que desarrollen esta función debe permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y creatividad.

Nivel 2.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de supervisión de la realización del trabajo de un equipo o turno, dentro de un centro logístico de gran volumen, o en un almacén de mediano volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su área de competencia o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen.

Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos.

En el desarrollo de sus funciones se enfrentan a situaciones complejas y de gran variedad en los que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos que requieren autonomía y creatividad.

Estos puestos están parcialmente sujetos a planes establecidos y deben ser capaces de programar e implantar soluciones a problemas que superan la inmediatez de la actividad diaria.

#### Nivel 3.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la responsabilidad de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización, supervisión y realización del trabajo de un centro logístico de gran volumen o de la dirección de un centro de mediano volumen.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales o jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas.

El desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

#### Nivel 4.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la máxima responsabilidad en cuanto a la organización, supervisión y realización del trabajo se refiere de un centro logístico de gran volumen o de la dirección de un centro de mediano volumen.

Deberán poseer una amplia formación teórico-práctica y requerirán una gran práctica.

Para el desarrollo de sus funciones deben haber desarrollado amplias habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas. Debe saber coordinar a grandes equipos de puestos a fin de lograr los resultados inherentes a las funciones encomendadas a dichos equipos y debe encontrar con absoluta y total autonomía soluciones a los problemas nuevos y complejos que el adecuado desarrollo del centro logístico pudiera plantear.

#### Artículo 16. Bis. Promoción profesional

1. Conforme al art. 23.2 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 76, de 29 de marzo de 2012), al cumplir el trabajador en la

empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

2. Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

3. De conformidad al Art. 16.2 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 76, de 29 de marzo de 2012), los trabajadores que estuviesen desempeñando de manera efectiva y funcional la categoría de Capataz pasarán a denominarse Jefe de Equipo. Sobre las cuantías definidas en la nueva categoría profesional incluida en la tabla salarial operará el criterio general de compensación y absorción sobre las cuantías mayores que estuviese percibiendo el trabajador.

### Capítulo III. Ingresos y modalidades del contrato

#### Sección I. Período de prueba

##### Artículo 17. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el art. 12. A saber:

Grupo de técnicos y mandos: 6 meses. Grupo de administración: 2 meses.

Grupo de operaciones: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

#### Sección II. Modalidades contractuales

##### Artículo 18. Contratación de trabajadores

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su art. 25, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el art. 17º del presente convenio.

i) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

a) Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de 18 meses de conformidad a lo dispuesto en el R.D.-ley 32/2021, de 28 de diciembre. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

ii) Contrato por obra o servicio determinado:

a) Se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo . de conformidad a lo dispuesto en el R.D.-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo dentro de la actividad normal de la empresa y en el se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación; la fecha de inicio del contrato y La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicios de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

b) A los efectos de lo previsto en el art. 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, y aquellas otras tareas comerciales o servicios logísticos que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

c) También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos almacenes o plataformas.

d) La causa del contrato de trabajo es la consecución de la consolidación de la actividad empresarial y, en consecuencia, aquellos contratos de trabajo que, con anterioridad a la apertura del almacén o plataforma, se efectúen por parte de las empresas, siempre dentro del plazo de seis meses antes de la apertura, pueden acogerse a esta figura, pero sin que tales contratos anticipados puedan tener una duración superior a dos años.

e) Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuarenta y ocho meses. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los contratos a tiempo parcial estipulados en los apartados i) y ii) podrán realizar horas complementarias según la normativa laboral vigente de hasta un 30% de la jornada ordinaria. La empresa preavisará al trabajador con al menos 24 horas de antelación a la realización de las horas complementarias.

iii De conformidad a lo establecido en el artículo 16.5 ET, las empresa podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial

#### Artículo 18 bis. Contratos formativos

Los contratos formativos de alternancia, Trabajo-formación y para la obtención de la práctica profesional podrán tener una duración máxima de dos años

### Sección III. Traslados

#### Artículo 19. Cambios de turno

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 10 por 100 de la plantilla de personal del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de cuarenta y ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores, ni el número de trabajadores que pudieran encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones o con día de asuntos propios.

Cuando las ausencias al trabajo se prolonguen por más de 7 días de tiempo, los trabajadores que hubieren sido cambiados de turno tendrán derecho a volver al turno de trabajo que tenían con anterioridad al cambio, si bien deberán ser sustituidos, de forma rotatoria, por otros trabajadores y así sucesivamente hasta que desaparezca la causa que motiva el cambio de turno.

Trimestralmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo. Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

#### Capítulo IV. Estructura salarial

##### Artículo 20. Estructura salarial y revisión salarial

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los Complementos del mismo.

▪ Incrementos salariales para el año 2026: Incremento anual del 4% sobre las tablas salariales del 2025 y demás conceptos según se establece en el convenio. En el supuesto de que el IPC interanual de diciembre de 2026 fuese superior al 4% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas trascurrido tres meses desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de estadística con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2026

▪ Incremento salariales para el año 2027: Incremento anual del 3% sobre las tablas salariales del 2026 y demás conceptos según se establece en el convenio. En el supuesto de que el IPC interanual de diciembre de 2027 fuese superior al 3% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas trascurrido tres meses desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de estadística con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2027.

▪ Incrementos salariales para el año 2028: Incremento anual del 3% sobre las tablas salariales del 2027 y demás conceptos según se establece en el convenio. En el supuesto de que el IPC interanual de diciembre de 2028 fuese superior al 3% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas trascurrido tres meses desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de estadística con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2028.

▪ Incrementos salariales para el año 2029: Incremento anual del 3% sobre las tablas salariales del 2028 y demás conceptos según se establece en el convenio. En el supuesto de que el IPC interanual de diciembre de 2029 fuese superior al 3% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas trascurrido tres meses desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de estadística con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2029.

▪ Incrementos salariales para el año 2030: Incremento anual del 3% sobre las tablas salariales del 2029 y demás conceptos según se establece en el convenio. En el supuesto de que el IPC interanual de diciembre de 2030 fuese superior al 3% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas trascurrido tres meses desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de estadística con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2030.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y será, para cada año y para categoría profesional, el que figura en la tabla salarial que, como anexo I, se adjunta al presente convenio colectivo formando parte integrante del mismo.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la Tabla Salarial a que se refiere el párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento «ad personam», a que se refiere el art. 8º de este Convenio.

#### Artículo 21. Salario Base de Grupo

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y será, para cada año y para categoría profesional, el que figura en la tabla salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente convenio colectivo formando parte integrante del mismo.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la tabla salarial a que se refiere el párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento «ad personam», a que se refiere el artículo 8.º de este Convenio

#### Artículo 22. Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- B. De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
- C. Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

#### Artículo 23. Productividad

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

#### Artículo 24. Complemento personal de antigüedad

Los trabajadores de plantilla, a la fecha de firma del convenio, percibirán durante el año 2026 como Complemento Personal de Antigüedad las siguientes cantidades:

| Período       | Plus antigüedad mes | Total año  |
|---------------|---------------------|------------|
| A los 5 años  | 41.40 €             | 620.94 €   |
| A los 10 años | 81.76 €             | 1,226.41 € |

|                     |          |            |
|---------------------|----------|------------|
| A los 15 años       | 156.29 € | 2,344.41 € |
| A los 20 años       | 312.60 € | 4,689.02 € |
| A los 25 años       | 390.72 € | 5,860.75 € |
| A los 30 años o Más | 483.10 € | 7,246.54 € |

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

Los trabajadores que tengan una jornada reducida de 7 horas diarias percibirán las mismas retribuciones por antigüedad que los trabajadores con jornada completa, el resto de los trabajadores percibirán el complemento de antigüedad proporcional a la jornada de trabajo.

#### Artículo 25. Plus de nocturnidad

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá, como complemento de puesto de trabajo, un plus de nocturnidad que sufixa igual para todos los grupos profesionales, en las siguientes cantidades por horas nocturnas trabajadas:

#### PLUS NOCTURNIDAD

2026Art 25

| Período |        |
|---------|--------|
| 2026    | 2.32 € |

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

#### Artículo 26. Plus de transporte

Todo el personal afectado por el presente convenio, en concepto de desplazamiento al Centro de Trabajo, tendrá derecho a percibir, por día efectivamente trabajado (incluyendo domingo y festivos en su caso), una compensación por transporte, tanto en las jornadas completas como en las jornadas parciales, que se fija igual para todos los grupos profesionales, en las siguientes cantidades:

#### PLUS TRANSPORTE

2026Art 26

| Periodo | Plus de transporte |
|---------|--------------------|
| 2026    | 7.26 €             |

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

**Artículo 27. Plus de trabajo penoso en cámaras refrigeradas y en cámaras frigoríficas de congelación**

1.- Plus de trabajo penoso en cámaras refrigeradas. Al personal que por habitual función, continúa o discontinúa, trabaje en cámaras refrigeradas, entendiéndose por tales las naves aisladas y adaptadas térmicamente destinadas a la conservación por medio del frío de productos perecederos y cuya temperatura se encuentra entre 0º y 10º centígrados, percibirá un complemento de 41,16 euros mensuales para el año 2026, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

El personal que no trabaje de manera habitual en dichas cámaras refrigeradas pero que de manera esporádica acceda a las mismas a realizar trabajos que le hubieren sido encomendados tendrá derecho a que se le abone dicho Plus en proporción al tiempo que hubiere permanecido trabajando en dichas cámaras.

2.- Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continúa o discontinúa, y previamente designado trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C o inferiores, percibirá un complemento del 8.36 euros diarios para el año 2026, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

En ningún caso el plus de penosidad en cámaras refrigeradas será compatible con el plus penoso en cámaras frigoríficas de congelación, aún cuando la empresa tenga doble actividad. En el supuesto de que en un mismo mes el trabajador preste sus servicios en cámaras refrigeradas y en cámaras frigoríficas de congelación, en las referidas condiciones de penosidad, se le abonará la parte proporcional de cada plus en función del tiempo trabajado en cada una de dichas condiciones.

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20

**Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que se llamarán de verano, navidad y primavera y se abonarán a razón de treinta días de salario base, más plus de antigüedad, si procede, fijado en el presente Convenio.

El período de devengo de cada una de las tres pagas será anual y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

Dichas gratificaciones se abonarán: Primavera: 30 de marzo.

Verano: 30 de junio.

Navidad: 15 de diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, de común acuerdo, podrán acordar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

#### Artículo 29. Dietas

Los trabajadores que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados en municipio diferente al que se ubique su centro de trabajo y que no tengan la condición de traslado del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas.

A los exclusivos efectos de su cuantía, se fijan los siguientes tipos de dietas:

#### Art. 29

| Periodo | Almuerzo | Cena    | Pernoctación y desayuno | Media dieta |
|---------|----------|---------|-------------------------|-------------|
| 2026    | 15.92 €  | 15.92 € | 43.83 €                 | 22.56 €     |

Todo trabajador que, por causa del servicio, se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo, entre las 14.00 y 15.00 horas del día, percibirá los importes indicados como media dieta, no percibiendo, en este supuesto, la dieta por almuerzo.

La dieta de cena se percibirá por el trabajador cuando este se encuentre desplazado de dicho centro de trabajo, por razón del servicio, entre las 20.00 y 22.00 horas.

La dieta de pernoctación y desayuno será percibida por el trabajador cuanto éste se vea obligado, por razón del servicio, a pernoctar fuera del domicilio de la localidad en que se ubique su centro de trabajo.

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

#### Capítulo V. Tiempo de trabajo

##### Sección I. Jornada laboral ordinaria

#### Artículo 30. Jornada máxima ordinaria

##### a) Jornada máxima ordinaria.

La jornada ordinaria anual se establece en 1.800 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada efectiva se hará en términos de 40 horas semanales y no podrá exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo ni ser inferior a 7 horas. Los trabajadores deberán conocer con carácter general su jornada laboral quincenal con una antelación de quince días.

En Semana Santa, Feria de Abril excepto el primer día de la Feria que podrá intercambiarse por el día 5 de enero, 24 y 31 de diciembre la jornada será de cinco horas, comenzando a las 8 de la mañana y concluyendo a las 13 horas, salvo cuando se trate de un centro de trabajo en el que su apertura se realice después de la publicación del presente convenio en cuyo caso la jornada será de cinco horas por turno. La diferencia de horas con respecto a la Jornada ordinaria anual será empleadas para impartir cursos de formación profesional a los trabajadores. Dichos cursos deberán ser realizados con anterioridad o posterioridad a su jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, la empresa, para atender sus necesidades empresariales, podrá solicitar a los trabajadores la prestación de trabajo en horario distinto al señalado de 8.00 a 13.00 horas que se realizará de modo voluntario; si el personal voluntario fuera insuficiente para prestar dicho servicio, la empresa podrá designar al personal necesario para cumplir dicha prestación, con la obligación de compensar la misma conforme a los pactos que la empresa hubiera establecido con los representantes de sus trabajadores.

b) Tiempo de bocadillo.

Los trabajadores en jornada continua superior a seis horas disfrutarán de 20 minutos diarios como máximo, para el tiempo del

«bocadillo». Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un máximo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo. En los centros de trabajo que tengan acordado un tiempo de bocadillo superior se respetarán dichos acuerdos.

c) Descansos.

El régimen de descanso será dos días consecutivos semanales. En computo cuatrisesenal al menos 2 de dichos días de descanso, deberán coincidir en domingo.

Se garantizará en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

d) Trabajo en domingos.

Cuando el personal afectado por este convenio tuviese que trabajar en domingo la empresa abonará, a cada persona que acuda a trabajar, un plus cuyo importe, será el que se indica a continuación:

Período Trabajo en domingo

**Art. 30d)**

| Período | Trabajo en domingo |
|---------|--------------------|
| 2026    | 89.15 €            |

Si previa solicitud de la empresa y de modo voluntario, el personal afectado por este convenio tuviese que trabajar un domingo que además fuere uno de los días de descanso semanal la empresa, a elección del trabajador, abonará a cada persona que acuda a trabajar, un plus cuyo importe, será el que se indica a continuación y además concederá otro día de descanso que disfrutará de entre los comprendidos en los dos siguientes cuadrantes de jornadas:

Período Trabajo en domingo de descanso semanal

| Período | Trabajo en domingo de descanso semanal |                      |
|---------|----------------------------------------|----------------------|
| 2026    | 89.15 €                                | y un día de descanso |

o bien un plus como compensación única cuyo importe será el que se indica a continuación:

**Art. 30d)**

| Período | Compensación única por trabajo en domingo de descanso semanal |
|---------|---------------------------------------------------------------|
| 2026    | 181.10 €                                                      |

Se garantizará en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

e) Trabajo en días festivos.

El trabajo en días festivos se realizará mediante personal voluntario. Caso de que el personal voluntario fuera insuficiente, la empresa designará al personal para atender sus necesidades. El personal designado estará obligado a prestar tal trabajo los días festivos anuales que la comunidad autónoma andaluza determine como apertura de centros comerciales.

Aquellos trabajadores que hayan sido designados para trabajar de forma obligatoria por la empresa en determinados festivos lo harán en forma rotatoria.

El trabajo en festivos se compensará pagando, a cada persona que acuda a trabajar por festivo trabajado, el importe que se indica a continuación y además concederá otro día de descanso que disfrutará de entre los comprendidos en los dos siguientes cuadrantes de jornadas:

| Período | Trabajo en festivo |                      |
|---------|--------------------|----------------------|
| 2026    | 89.15 €            | y un día de descanso |

o bien un plus como compensación única cuyo importe que será el que a continuación se señalan:

| Período | Compensación única por festivo |
|---------|--------------------------------|
| 2026    | 181.10 €                       |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

## Sección II. Horas extraordinarias

### Artículo 31. Horas extraordinarias

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores, con carácter voluntario, podrán realizar las estrictamente necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de pedidos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen las cuarenta horas semanales, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias y podrán compensarse tanto en metálico, como en tiempo de descanso, conforme al acuerdo adoptado entre las partes. En el supuesto de optar por la compensación en metálico las horas extraordinarias tendrán el valor que se indica a continuación:

| Periodo | Valor hora     | Art. 31 |
|---------|----------------|---------|
|         | extraordinaria |         |
| 2026    | 13.28 €        |         |

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

## Sección III.

### Artículo 32. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidos o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa, a razón de Salario Base más Plus de Antigüedad, si procede fijado en el presente convenio, complemento personal en su caso, plus de refrigerado y congelado, plus de transporte, y demás pluses si existiesen según el promedio de las cantidades percibidas en los seis meses inmediatamente anteriores.

Podrán partirse en dos periodos de 20 y 10 días respectivamente, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores que establezca otro modo de distribución de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y los trabajadores o sus representantes de los trabajadores, donde los haya. Caso de no llegarse a un acuerdo respecto a las fechas, los trabajadores, de forma rotativa, podrán elegir 20 días naturales para disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siendo los restantes 10 días disfrutados en la fecha que la empresa determine a su elección. En tal supuesto la empresa deberá comunicará al trabajador, con 2 meses de antelación, la fecha concreta en que disfrutará las vacaciones.

El trabajador, antes del 28 de febrero de cada año, concretará a la empresa la fecha concreta en que desea comenzar a disfrutar sus vacaciones dentro del período del 15 de junio al 15 de septiembre, y la empresa, antes del 1 de abril de cada año, determinará la fecha de su concesión, estando obligada a la adjudicación en la fecha solicitada siempre que la misma no afecte a la normal actividad de la empresa; caso de no pueda disfrutar sus vacaciones en el período solicitado, el trabajador vendrá obligado a elegir otra fecha dentro del indicado período.

Salvo pacto en contrario el inicio de las vacaciones será el día 1 o el 16 del mes que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador ni con festivo.

Conforme al art. 38 del TRET, Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Sección IV. Licencias

##### Artículo 33. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más el complemento personal de antigüedad y el plus de transporte, por los motivos y el tiempo siguiente:

- **a)** Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- **b)** Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- **b bis)** Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días..
- **c)** Un día por traslado del domicilio habitual.

- **d)** Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- **e)** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- **f)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **g)** Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
- Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- **g) (sic)** Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **h)** 3 días al año de licencia personal, que no será compensable ni recuperable. El referido permiso que no requerirá justificación, estará supeditado a que en su disfrute no exista coincidencia con otras ausencias de trabajadores que, en su conjunto, superen en un 20 por ciento al personal del mismo nivel, grupo profesional y turno de trabajo. Los trabajadores podrán disfrutar de los días licencia personal por jornada completa o fracciones de 2 horas.

La empresa contestará a la petición del trabajador con al menos 72 horas de antelación al disfrute del mismo, considerando el silencio de la empresa positivo pasado el plazo establecido.

El trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 7 días naturales de antelación.

- l) permiso retribuido de hasta 20h al año para acudir al médico de cabecera o acompañar a hijo/a menor a su cargo de hasta 12 años. Este permiso será de aplicación en aquellas empresas que no dispongan de este permiso. En las empresas que ya exista dicho permiso, sea por acuerdo de empresa o por el plan de igualdad, será absorbido y no acumulado.

A los efectos de los citados permisos retribuidos, en caso de que el día en el que se produzca el hecho causante del permiso no sea laborable para el trabajador, el cómputo del permiso no se inicia hasta el primer día laborable siguiente a excepción del permiso por matrimonio que se disfrutará por días naturales. En todo caso no se disfrutará dicho permiso si es coincidente con vacaciones o situaciones de suspensión contractuales

#### Capítulo VI. Disposiciones varias y seguridad y salud laboral

##### Sección I. Disposiciones varias

##### Artículo 34. Vestuario

Las empresas facilitarán a su personal de Operaciones, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, dos uniformes al año, uno de invierno y otro de verano.

Invierno: Dos camisas (manga larga). Dos pantalones.

1 Chaqueta o jersey.

1 Anorak.

Unos zapatos o botas de seguridad. Verano: Dos camisas (manga corta). Dos pantalones.

Unos zapatos de seguridad.

Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey, el Anorak y los zapatos de seguridad.

Para el personal de Operaciones que efectúe trabajos en Cámaras Frigoríficas la empresa les proveerán del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral: Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los -18 grados centígrados, botas de media caña o zapatos especiales para el frío, ropa interior, un pasamontañas, un jersey de cuello alto y calcetines de lana y guantes impermeables. La duración de estas prendas será de un año, salvo que por el uso sea necesaria su reposición con antelación.

##### Artículo 35. Jubilación parcial

Los trabajadores siempre que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social, podrán, al cumplir 62 años acordar con la empresa reducir su jornada de trabajo y su salario en el porcentaje del 75% y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les Reconozca hasta cumplir la edad de jubilación, viniendo en éste caso obligada la empresa a considerar el 25% restante de la

jornada de trabajo como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones. De igual modo, conforme a la Ley 27/2011, podrán acordar un porcentaje del 85% de reducción de la jornada, teniendo la misma consideración el resto de la jornada que el anterior sistema, cuando se contrate simultáneamente al relevista por tiempo indefinido.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Lo establecido anteriormente respecto a la jubilación parcial queda limitado hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla los 65 años de edad

#### Artículo 36. Excedencia

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

#### Artículo 37. Ayudas a trabajadores con hijos discapacitados

Los trabajadores con hijos discapacitados o disminuidos físicos o psíquicos con una minusvalía igual o superior al 33% percibirán una ayuda económica mensual que se indica a continuación, siempre que estén acreditados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

| Período | Ayuda a trabajadores con hijos discapacitados |
|---------|-----------------------------------------------|
| 2026    | 66,41 €                                       |

Las anteriores cantidades se actualizarán de conformidad a lo estipulado en el art. 20.

#### Artículo 38. Ayudas a trabajadores con hijos que cursen enseñanza obligatoria

Las empresas abonarán a cada hijo que tenga, hasta que cumpla los dieciséis años de edad y que estén cursando algún tipo de enseñanza oficial obligatoria en centro oficial reconocido, y que acrediten documentalmente tal circunstancia, una ayuda escolar por el importe que, para cada año se indica a continuación:

**Ayuda a trabajadores con hijos que cursen enseñanza obligatoria**  
85,21€

Dicha ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre cada año. Esta cuantía no se actualizará conforme al art. 20 del presente convenio colectivo.

#### Art 38 bis Plus de convenio:

Se crea un nuevo concepto salarial denominado plus convenio con vigencia desde enero de 2026 por importe de 80€ brutos mensuales (para jornada completa) en 12 pagas al año. Para las personas trabajadoras con jornada parcial, será proporcional al número de horas de trabajo. Para 2027 este plus se incrementa hasta los 100 € brutos mensuales en 12 pagas al año y en los términos anteriormente señalados. Para 2028 y 2029 el plus de convenio se mantiene en 100 € brutos mensuales en 12 pagas. En 2030 el plus de convenio se incrementa hasta los 104 € brutos mensuales en 12 pagas en los términos señalados.

Estas cuantías no tienen más actualización ni revalorización que en los términos estrictamente pactados en este artículo

#### Artículo 39. Régimen disciplinario

En materia de régimen disciplinario, las partes se remiten a lo dispuesto en el capítulo VII, arts. 41 a 49, ambos inclusive, del II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías, publicado en el B.O.E. de 29 de marzo de 2012, o documento que en el futuro pueda sustituir a este.

#### Artículo 40. Igualdad de oportunidades

Es obligación de las empresas respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre

mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centro de trabajo.

#### Artículo 41. Acoso moral o mobbing

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Se entiende por acoso moral (mobbing), el hecho de que una persona o más sometan a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un período de tiempo más o menos prolongado, ocasionándole daños en su salud. Tal hecho será considerado como de falta grave.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral esta adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

#### Artículo 42. Movilidad geográfica. Traslados

La empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de cuatro mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

### Sección II. Seguridad y salud laboral

#### Artículo 43. Seguro de accidente

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2026 y siguiente de: 44. 554 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 33.415 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día siguiente al de la firma del convenio.

Esta cuantía no se actualizará conforme al art. 20 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 44. Incapacidad transitoria

En los supuestos de baja por incapacidad temporal (I.T.), por enfermedad los trabajadores percibirán los siguientes complementos sobre la prestación de la Seguridad Social:

Por la primera y segunda vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad común la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 60% de la base de reguladora del mes anterior desde el día de la baja hasta el decimoquinto día.

A partir del decimosexto día la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 75% de la base reguladora del mes anterior.

A partir de la tercera vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad, no le será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior quedando sujeto a la normativa que le fuere de aplicación sobre esta materia.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100% de la base de reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

#### Artículo 45. Reconocimiento médico

Aquel trabajador que quiera someterse al reconocimiento médico deberá hacerlo como regla general dentro de su jornada de trabajo. Si no fuese posible, el tiempo dedicado fuera de la jornada laboral deberá ser compensado con tiempo de descanso, descontando así el tiempo invertido en el reconocimiento médico.

### Capítulo VII. De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

#### Sección I. Derechos sindicales

##### Artículo 46. Derechos sindicales

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

#### Sección II. Garantías

##### Artículo 47. Garantías

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Igualmente, dispondrán del crédito de 28 horas mensuales retribuidas durante el año, que podrán acumular trimestralmente, total o parcialmente, en un miembro del Comité de Empresa del mismo Sindicato, previa comunicación a la dirección de la empresa.

### Capítulo VIII. Interpretación del convenio y resolución voluntaria de conflictos colectivos

#### Sección I. Comisión paritaria

##### Artículo 48. Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley en particular de las siguientes:

- a) Conocer y resolver las cuestiones que le sean cometidas en materia de aplicación e interpretación de las materias reguladas en el presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo.
- c) Conocer y resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3, respectivamente.
- d) Conocer y resolver sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o sobre inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

e) Desarrollar funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivos, del sector, así como para la emisión de informes o dictámenes de cuantas materias sena de interés en las relaciones laborales de la actividad, realización de estudios y, en general para cuantas funciones propias y específicas del sector demanden un interés directo de las empresas y trabajadores afectados.

Como tramite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos , de carácter general, pusieran platearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que , mediante intervención, se resulta el problema planteado o, si ello no fuera posible , emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 7 del art. 48 d este Convenio Colectivo que se haya emitido resolución o dictamen.

#### Artículo 49. Composición

Estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro representantes de la parte empresarial, que serán asignados por uno y otros cuatro por los Sindicatos firmantes a razón de dos por U.G.T. y dos por CC.OO, pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto.

Cuando se trate de resolver cuestiones sobre la adaptación, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, se incorporarán a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicas.

#### Artículo 50. Procedimiento

Las reuniones se llevarán a cabo mediante convocatoria que podrán efectuar cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido al domicilio de cada Organización consta en este Convenio Colectivo, remitido por fax o correo electrónico.

Entre la recepción y la fecha de celebración de la reunión deberá mediar como máximo ocho días laborales.

Constituida la Comisión Paritaria en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria y podrán determinar sus normas de funcionamiento.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por la vía de implicación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En cuanto a los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en el seno de dicha comisión, se acuerda el sometimiento al procedimiento de Mediación dentro de los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecido mediante el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA) publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» n.º 48 de fecha 23 de abril de 1996, según Resolución de fecha 3 de abril de 1996.

Las propuestas de solución que ofrezca los mediadores a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Si la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SERCLA para que lo resuelva en vía arbitral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede de la UGT, C/ Blas Infante número 4, piso 2.º.

Toda notificación que deban dirigirse las partes se realizarán por escrito, incluyendo el fax y el correo electrónico, a las direcciones indicadas a continuación:

UGT:

Calle de Blas Infante n.º 4 41011- Sevilla [sevillaftcm2ugt@yahoo.es](mailto:sevillaftcm2ugt@yahoo.es)

CC.OO:

Calle Trajano 1-41002 Sevilla

UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte.

C. Luxemburgo, 2, módulo 2, 2ª planta, 28821 Coslada, Madrid. [info@unologica.org](mailto:info@unologica.org)

Las notificaciones efectuadas en estos domicilios se entenderán bien realizadas salvo por escrito, fax, o e-mail; cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio hubiese dado a conocer a los restantes su cambio de domicilio, con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha en que deba surtir efecto.

[Art. 51 Protocolo de Actuación para la Atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+](#)

#### ÍNDICE

1. POLÍTICA GENERAL
2. OBJETIVOS
3. NORMATIVA
4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO
5. ALCANCE
6. GARANTÍAS
7. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
9. PROTECCIÓN Y MEDIOS
10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN
11. ANEXOS
  - a. Compromiso contra todo tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales y personales
  - b. Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

#### [1. POLÍTICA GENERAL](#)

Somos conscientes de que cualquier forma de violencia en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad laboral de las organizaciones.

El acoso y, en particular, el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufren.

Con este protocolo, queremos difundir y mostrar nuestro posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Este protocolo surge con la voluntad de prevenir el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales respeto del personal de la entidad. Consideramos que a través de la información sobre la tipificación de las conductas que se consideran acoso y las sanciones que acarrea, así como los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso, se puede prevenir que puedan darse este tipo de situaciones en la empresa.

Nos comprometemos por medio del presente protocolo a:

- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir el acoso discriminatorio o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características, garantizando un entorno laboral inclusivo.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la organización el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas respecto del acoso discriminatorio o violencia, ya sea por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Además, la entidad hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

## 2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- Crear un marco que garantice la protección de las personas trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso en el trabajo valorando sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

### 3. NORMATIVA

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 LGTBIQ+.

Artículo 15 de la Ley 4/2023. Igualdad y no discriminación LGTBIQ+ en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBIQ+ se recopilaron y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.”

Artículo 21 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

### 4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

Definiciones:

**ORIENTACIÓN SEXUAL:** Capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas de un género diferente al tuyo, del mismo o de más de un género.

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Percepción que cada persona tiene de su propio género, que puede coincidir o no con su sexo biológico.

**EXPRESIÓN DE GÉNERO:** representación externa de nuestro género.

**CARACTERÍSTICAS SEXUALES:** Los caracteres sexuales se refieren a los rasgos y características físicas, anatómicas y fisiológicas que distinguen a los individuos.

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

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

**DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación legalmente tasadas.

**DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL:** Cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

**ACOSO DISCRIMINATORIO:** Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón por dos o más causas de discriminación legalmente tasadas con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra por razón de alguna de las causas legalmente tasadas.

**DISCRIMINACIÓN POR ERROR:** La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**REPRESALIA DISCRIMINATORIA:** Cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales:

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Comentarios obscenos sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas referidas a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Difusión de rumores sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de carácter ofensivo sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Conductas de carácter físico:

- Agresiones físicas por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

## 5. ALCANCE

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo afectados por el presente convenio, tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurren en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la empresa e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a la entidad, tienen derecho a presentar una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de la misma entidad, con independencia de la posición jerárquica que ocupe, también entre personal de diferentes entidades que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, siempre referidas al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

## 6. GARANTÍAS

### Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. (Anexo III). Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales).

### Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

### Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso de una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

### Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

## 7. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, se dará traslado a la Dirección de Personas y a continuación se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de dichas situaciones, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros. La comisión estará formada por los siguientes cargos:

### ● Instructor/a:

Persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.

Será el responsable de recepcionar las denuncias. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

### ● Secretario/a:

Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será designado por la empresa. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

### ● Asesores/as:

Personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a. Uno será designado por la empresa y otro será designado por los sindicatos firmantes del presente protocolo. La designación de los asesores deberá tener en cuenta la formación de los mismos en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

La comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, podrá funcionar solo con la presencia de instructor, secretario y asesor designado por los sindicatos firmantes del presente protocolo, no limitando la inasistencia del asesor designado por la empresa al funcionamiento de la comisión, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados y consultados para la toma de decisiones.

- El asesor/a por la parte sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.
- Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

**FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE INSTRUCTORA**

- ✓ Llevar a cabo la investigación pertinente.
- ✓ Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- ✓ Cuando proceda, instará a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas.
- ✓ Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- ✓ Velar por las garantías del protocolo de actuación.

Cualquier miembro de esta Comisión, involucrado en un proceso de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, quedará invalidada para cualquier procedimiento, hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por otra persona según proceda.

Asimismo, cualquier persona que haya sido objeto de sanción firme, en cualquier grado por los motivos referentes a este protocolo, no podrá formar parte de ninguna Comisión instructora.

Los/as responsables se comprometen a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales con la más estricta confidencialidad.

La comisión velará por el cumplimiento de este procedimiento y trabajarán en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto en este sentido.

**8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, podrá presentar denuncia escrita ante la persona instructora, como responsable de recibir consultas o denuncias.

Procedimiento “formal” de gestión del conflicto

Fase I) Denuncia.

Fase II) Investigación.

Fase III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia:

En este caso el procedimiento formal del protocolo se activaría con una denuncia por escrito, que se debe hacer llegar a la atención de la persona instructora quien será la única receptora final de la totalidad de los casos a nivel nacional.

No obstante, si esta denuncia no se interpusiera al instructor/a, si no a algún responsable o mando intermedio o representación legal de las personas trabajadoras o a través del canal ético, por ejemplo, es preciso que se remita al Instructor en un plazo que no supere los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiere acusado su recibo, que lo pondrá en conocimiento de la Comisión.

La denuncia de la existencia de un caso acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Recibida una denuncia, se constituirá la comisión Instructora y activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

#### Fase II) Investigación:

Una vez que el/la instructor/a reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y el/la Instructor/a o secretario/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. La presunta víctima podrá ir acompañado/a de una persona si así lo requiere (Representante legal de los trabajadores/as, compañero/a, etc.)

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona discriminadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los/as mismos/as, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona discriminadora (permiso retribuido especial temporal), que debidamente comunicado por escrito.
- Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone de la presunta persona discriminadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarial previsto a tal efecto.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebida.

Dentro del expediente de investigación, el/la secretario/a constancia de las actuaciones realizadas y de todos los documentos revisados en acta. Todo lo actuado se registrará en un acta por el/la secretario/a.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

El/La Instructor/a tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la secretario/a.

Fase de resolución III) Elaboración de informe conclusiones:

El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Personas, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, propondrá de forma fundamentada a la Dirección la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

En el caso de que del resultado de la investigación se decidiera adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas a la persona acosadora por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

En caso de que no se puedan probar los hechos, se procederá al archivo del expediente.

En caso de que se demostrara que la denuncia fuera falsa, se podrán tomar medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

#### 9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

- Protección de la salud de la plantilla

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación a las situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

- Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada.

- Incompatibilidad

En el caso de que el/la Instructor/a se viera involucrado/a en un proceso de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, de género y características sexuales, o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

- Represalias

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado la existencia del acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. No se considerará represalia el ejercicio de derechos de defensa por parte del presunto discriminador.

#### 10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

Anexo II - Compromiso de contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Las partes hacen público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran cualquier organización.

De acuerdo con este compromiso, se declara que las actitudes del acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, las partes se comprometen a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que denuncien, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución, siempre y cuando la denuncia no sea falsa.
- Se podrá sancionar a las personas que discriminen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Por su parte, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación.
- Designación de la comisión instructora y de investigación o equipo responsable para la canalización, tramitación y resolución de denuncias en esta materia.

#### Anexo III

Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Las personas que conformen la Comisión de investigación en instrucción, habiendo sido designadas por la Dirección de una empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

#### Disposiciones Adicionales

##### Disposición Adicional Primera. Formación

Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

##### Disposición Adicional Segunda. Normativa aplicable

En todo 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, estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

##### Disposición Adicional Tercera. Determinación de personal insuficiente

Caso de que existiera discrepancia entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores para la determinación de «personal insuficiente» a que se refiere la letra a) y d) el art. 29 de este Convenio relativo al trabajo en festivos, las partes podrán someter dicha cuestión a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

##### Disposición Adicional Cuarta. CAP

La empresa deberá facilitar la formación y renovación de los conductores/as que obligatoriamente deben obtener el certificado de aptitud profesional (CAP) para poder seguir realizando su aptitud profesional tal como establece el R.D.1032/ 2007, considerándose dicha formación como jornada laboral y en base a ello se otorgue por la empresa la oportuna licencia para la asistencia al curso con cargo a la jornada laboral, o en caso de no realizar la formación dentro de la jornada laboral se considere la misma como trabajo efectivo y se compense todo ello sin perjuicio de abonar por parte de la empresa el coste de la formación, en el supuesto de que no se facilite la misma por parte de la empresa.

**Disposición Adicional Quinta.**

Se crea una comisión de estudio desde enero 2028 para analizar la eventual reducción de jornada a partir de optimizar la bolsa de horas anuales de formación.

**TABLAS SALARIALES 2026**

**Tablas provisionales  
2026**

**4%**

| Categoría                         | Grupo           | Nivel | Total mes  | Total año |
|-----------------------------------|-----------------|-------|------------|-----------|
| Jefe de Servicios                 | Mandos          | IV    | 1,490.43 € | 22,356.49 |
| Jefe de Sección                   | Mandos          | III   | 1,361.41 € | 20,421.09 |
| Encargado general/Jefe de Tráfico | Mandos          | II    | 1,307.81 € | 19,617.12 |
| Encargado de Almacén              | Mandos          | I     | 1,235.79 € | 18,536.82 |
| Ayudante de Ingenieros            | Técnicos        | III   | 1,325.94 € | 19,889.08 |
| Jefe de Negociado                 | Técnicos        | II    | 1,320.79 € | 19,811.81 |
| Oficial de 1ª                     | Administrativos | III   | 1,257.85 € | 18,867.69 |
| Oficial de 2ª                     | Administrativos | II    | 1,228.43 € | 18,426.40 |
| Auxiliar                          | Administrativos | I     | 1,170.01 € | 17,550.08 |
| Jefe de Equipo                    | Operaciones     | III   | 1,231.58 € | 18,473.75 |
| Mozo Especializado                | Operaciones     | II    | 1,192.16 € | 17,882.47 |
| Mozo                              | Operaciones     | I     | 1,170.22 € | 17,553.30 |
| Conductor                         | Técnicos        | I     | 1,260.22 € | 18,903.29 |
| Mozo Inserción                    | Operaciones     | II    | 1,087.34 € | 16,310.11 |
| Oficial Mantenimiento             | Técnicos        | I     | 1,221.76 € | 18,326.46 |