



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Emprego, Relacións laborais, Traballo Autónomo e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo do sector de transporte de mercancías por carretera da provincia da Coruña, código de convenio 15001535011981

O 1 de agosto de 2025 tivo entrada no rexistro de acordos e convenios colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia a solicitude de inscripción do convenio colectivo do sector de Transporte de mercancías por carretera da provincia da Coruña , código de convenio 15001535011981.

O Departamento Territorial de Emprego, Comercio e Emigración da Coruña é competente para resolver en materia de rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo e plans de igualdade, segundo o disposto no Decreto 42/2024, do 14 de abril, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 73, de 14 de abril de 2024) e o Decreto 49/2024, do 22 de abril, polo que se fixa a estrutura orgánica das consellerías da Xunta de Galicia (DOG núm. 81, de 24 de abril de 2024), así como no Decreto 147/2024, do 20 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego, Comercio e Emigración (DOG núm. 101, de 27 de maio de 2024).

Visto o texto do convenio , e de acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro), RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo do sector de Transporte de mercancías por carretera da provincia da Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, o 18 de agosto de 2025

O director territorial

Juan José Couce Prego

Convenio Colectivo para Transporte de Mercancías por Carretera de A Coruña y su Provincia

Artículo preliminar: partes firmantes del convenio

El texto del convenio se firma por las siguientes partes: por la parte empresarial por las Asociaciones APETAMCOR, ACOTRADES y ASCENTRA, que representan el 100% de la representación empresarial; por la parte Social por los sindicatos CCOO, CIG y UGT que representa el 100% de la representación social.

Capítulo I.Ámbito de aplicación

Artículo 1.Ámbito territorial y funcional

El presente convenio será de aplicación en toda la Provincia de A Coruña para todas las empresas y su personal laboral encuadradas en los siguientes apartados de actividades del acuerdo de ámbito estatal para transportes de mercancías por carretera y sus grupos y categorías profesionales correspondientes:

- a) Agencias de transporte.
- b) Transporte de mercancías.
- c) Transporte de muebles y mudanzas.
- d) Personal de servicios auxiliares.
- e) Empresas de mensajería y paquetería

Artículo 2

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todas las personas trabajadoras fijas, interinas, eventuales o temporales que desempeñen sus funciones en las empresas englobadas en los apartados a), b), c), d) y e) del artículo anterior.

Quedan expresamente excluidos las personas profesionales contratadas para trabajos específicos que, no teniendo el carácter de fijas, interinas, eventuales ni temporales, realicen un trabajo basado en la aceptación de minuta o presupuesto.

Artículo 3.Ámbito temporal y denuncia del convenio

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, finalizando su período de vigencia el 31 de diciembre de 2025.

El convenio quedará denunciado automáticamente por las partes negociadoras del presente convenio a partir del 30 de noviembre de 2025, manteniéndose la vigencia de su contenido hasta la firma de otro que lo sustituya.

Artículo 4.Condiciones más beneficiosas

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en este convenio, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo quebranto de moneda, lo continuarán haciendo en calidad de derecho adquirido y con el carácter de “ad personam”, al suprimirse definitivamente este complemento.

Capítulo II.Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 5.Jornada

Durante la vigencia del presente convenio, se establece una Jornada de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y de cuarenta horas semanales de promedio. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse para las personas trabajadoras de manipulación de mercancías en almacenes pertenecientes a las empresas sujetas a este convenio, un descanso de 15 minutos que será computado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que entre las trabajadoras y trabajadores, y las empresas se fijen jornadas continuadas de forma temporal o excepcional como por ejemplo en verano.

Resultará de aplicación en cuanto a jornada lo contenido en los artículos 27 y 28 del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 6.Vacaciones

Todas las personas trabajadoras, con independencia de su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones remuneradas al año. El período total de disfrute de las vacaciones no podrá experimentar un fraccionamiento superior a dos períodos.

Además de lo dispuesto en el párrafo anterior, la personas trabajadora con veinte años de servicio en la empresa, que previo acuerdo con la misma, decida voluntariamente su cese en aquélla por acogerse a la jubilación anticipada, disfrutará de un período vacacional adicional que se detalla a continuación:

a) Seis meses de vacaciones, si la persona trabajadora cesa en la empresa 5 años antes de la edad de jubilación ordinaria.

b) Cinco meses de vacaciones, si la persona trabajadora cesa en la empresa 4 años antes de la edad de jubilación ordinaria.

c) Cuatro meses de vacaciones, si la persona trabajadora cesa en la empresa 3 años antes de la edad de jubilación ordinaria.

d) Tres meses de vacaciones, si la persona trabajadora cesa en la empresa 2 años antes de la edad de jubilación ordinaria.

e) Un mes de vacaciones, si la persona trabajadora cesa en la empresa 1 año antes de la edad de jubilación ordinaria.

El disfrute de este período vacacional se producirá en su caso y salvo pacto en contrario, inmediatamente antes del cese de la persona trabajadora en la empresa.

La solicitud de este período vacacional adicional, por parte de la persona trabajadora deberá ser cursada a la empresa con seis meses de antelación, como mínimo, la cual deberá contestar obligatoriamente en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del siguiente al que hubiera recibido la referida solicitud. En el supuesto de que la empresa no contestase en el plazo indicado, se entenderá rechazada la solicitud reseñada.

Artículo 7. Licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o por constitución de pareja de hecho debidamente inscritas.

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) Dos días por el 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 del trabajador o trabajadora.

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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia o a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) De acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en lo atinente al embarazo.

g) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al disfrute de 1 día para asuntos propios retribuido por cada uno de los años de vigencia del convenio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Las personas trabajadoras deberán preavisar a la empresa con una antelación mínima de diez días naturales.

b) El día que se va a disfrutar, no será acumulable al período vacacional de la persona trabajadora.

Igualmente, y sin retribución, las personas trabajadoras afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de 1 día para asuntos propios por cada uno de los años de vigencia del convenio, siempre que se cumplan las condiciones anteriores.

Capítulo III. Régimen de retribuciones

Artículo 8. Definiciones

La retribución del personal afectado por el presente convenio estará estructurada por los siguientes conceptos:

- a) Salario base mensual.
- b) Complementos salariales:
 - Personales.
 - De puesto de trabajo.
 - De vencimiento superior a un mes.

Artículo 9

En ningún caso tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por la persona trabajadora por los siguientes conceptos:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas y gastos por viajes y desplazamientos.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 10. Salario base mensual

Es la parte de retribución por unidad de tiempo (salario base), incrementado por el prorrateo de las pagas extraordinarias que se especifica en el artículo 14 y cuya cuantía figura recogida en los anexos de este convenio.

Artículo 11. Complementos personales

Tendrán la consideración legal de complementos personales, los siguientes conceptos retributivos:

Complemento de antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá con carácter general por este concepto durante la vigencia del mismo una cuantía fija por cada cinco años de servicios prestados a la empresa hasta un máximo de cinco quinquenios.

Las percepciones por quinquenios, por el periodo 1 de enero a 31 de julio de 2025 serán:

Cinco años	63,40€
Diez años	96,76€
Quince años	126,02€
Veinte años	157,73€
Veinticinco años	189,40€

Las percepciones por quinquenios, a partir del 1 de agosto de 2025 serán:

Cinco años	65,93€
Diez años	100,63€
Quince años	131,06€
Veinte años	164,03€
Veinticinco años	196,98€

Los quinquenios empezarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla el quinquenio.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras afectadas por este convenio y durante la vigencia del mismo que cumplan 58 años de edad y siempre que cuenten con una antigüedad de 12 años de servicio en la empresa, percibirán una gratificación por cada año de servicio, que se abonarán en las siguientes tres mensualidades a las del cumplimiento de la edad como máximo.

La cuantía de dicha gratificación es de

- 66,11 € en el periodo de 1 de enero a 31 de julio de 2025
- 68,75€ a partir del 1 de agosto de 2025

Artículo 12. Complementos de puesto de trabajo

Son aquellos que se perciben en razón a las características del puesto de trabajo. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Se establecen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

I.-Plus de peligrosidad y toxicidad.

Las empresas que habitualmente transporten o manipulen sustancias explosivas, inflamables o tóxicas, y siempre que para ello sean necesarios vehículos con certificado de aprobación ADR, abonarán a las personas trabajadoras afectadas por estos conceptos un plus de 270,24€ mensuales durante el periodo de 1 de enero a 31 de julio de 2025 y de 281,05€ a partir del 1 de agosto de 2025

I.-Plus de larga distancia.

El personal conductor y acompañante que circulen por rutas del Estado español excepto Galicia y provincias limítrofes, percibirán la cantidad de:

- 101,69€ mensuales del 1 de enero al 31 de julio de 2025
- 105,76€ mensuales a partir del 1 de agosto de 2025

Artículo 13. Complemento personal de nocturnidad

A los efectos de la aplicación del presente artículo, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Igualmente, y a los mismos efectos, se considera trabajador nocturno a aquél que realice habitualmente en período nocturno una parte de su jornada diaria no inferior a tres horas, así como aquél que se prevea que pueda realizar dentro del período nocturno una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En todo lo demás, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 36.2.1 del segundo acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

La fijación de la retribución complemento se fijará en el ámbito de negociación de cada empresa.

Para las personas trabajadoras consideradas nocturnos según el párrafo segundo se abonará, como mínimo, con un 5 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria en el periodo 1 de mayo 2022 a 31 diciembre 2022 y el año 2023; y como mínimo con un 10 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria durante el año 2024.

Artículo 14. De vencimiento superior al mes (pagas extras)

Se establecen tres pagas extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad. No obstante, y solo hasta el 31 de diciembre de 2025, manteniendo el criterio de las partes de reducir el importe de las pagas extraordinarias en beneficio de un mayor incremento de los salarios mensuales, se destinan cinco días de cada paga extraordinaria a incrementar los referidos salarios mensuales, de acuerdo con las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Por lo tanto, a partir del 1 de enero de 2026 las tres pagas extraordinarias serán de treinta días de salario base íntegro más antigüedad

Las pagas se harán efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre de cada año, respectivamente.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Se realizarán hasta un máximo de ochenta horas anuales, acordándose, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, lo siguiente:

a) Horas extraordinarias habituales: reducción drástica.

b) Horas extraordinarias de fuerza mayor e imprevistos: tendrán tal consideración las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas; por averías que requieran reparaciones inmediatas; por ausencias imprevistas; por pedidos extraordinarios o períodos punta de producción y por la llegada al punto de destino.

Se compensará su realización, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora sobre el modo concreto de compensación, de dos formas:

A) Preferiblemente abonándolas en metálico, bajo las siguientes reglas:

- 1) Hora extraordinaria normal, se abonará con un 30 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.
- 2) Hora extraordinaria realizada en festivo o domingo, se abonará con un 100 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.
- 3) Hora extraordinaria realizada en los días 24 y 31 de diciembre, de 21 a 7 horas del día siguiente de cada año, se abonará con un 200 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.

B) En defecto de la regla anterior, con tiempos de descanso incrementados con el recargo correspondiente, siempre que este descanso tenga lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Las horas compensadas de esta manera no entrarán dentro del cómputo del número máximo de horas extraordinarias anuales.

A los efectos del cómputo de estas horas, se registrarán día a día las realizadas y se totalizarán mensualmente, entregando copias del resumen a la persona trabajadora en la nómina correspondiente.

Artículo 16. Dietas

Durante la vigencia del presente convenio, se establecerán las siguientes dietas diarias:

a) En Galicia y Provincias limítrofes será de:

De 1 de enero a 31 de julio de 2025: 44,25€ diarios

A partir de 1 de agosto de 2025: 46,02€ diarios

b) En el resto del Estado español y Portugal, será de:

De 1 de enero a 31 de julio de 2025: 48,25€ diarios

A partir de 1 de agosto de 2025: 50,18€ diarios

c) En Internacional será, desde el cruce de Frontera, de:

De 1 de enero a 31 de julio de 2025: 59,85€ diarios

A partir de 1 de agosto de 2025: 62,24€ diarios

Se establece la media dieta calculada en la mitad de los importes consignados en los párrafos anteriores. A los efectos de la interpretación se efectuará de conformidad con los criterios establecidos en el art. 38 del II Acuerdo Marco Estatal

Artículo 17. SALARIO

Los incrementos salariales acordados son los siguientes:

- 2025: 4 %

Se adjuntan al presente convenio, como ANEXO I.

Dichos salarios se aplicarán de forma íntegra a partir del 1 de agosto de 2025. Por el periodo de 1 de enero a 31 de julio (a efectos de ATRASOS) éstos se generan solo respecto del salario base.

Artículo 18. Cláusula de inaplicación salarial

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para las empresas afectadas por el mismo, cuando concurran las causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, las empresas trasladarán a la representación legal de las personas trabajadoras las causas que motiven la inaplicación, acompañando a la solicitud los documentos objetivos que acrediten aquéllas, tales como balances, cuentas de resultados, auditorias, etc., así como cualquier otro documento que consideren oportuno, abriéndose un período de consultas de 15 días naturales. En el supuesto de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, éstas podrán atribuir su representación a una comisión designada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas alegadas y, en caso de desacuerdo, En el caso de falta de acuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes afectadas podrán recurrir al sometimiento de la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos previstos en el AGA en los términos previstos en este.

Capítulo IV. Organización del trabajo

Artículo 19. Período de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para personal técnico titulado, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 20. Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora, no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto las diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

La movilidad funcional realizada entre grupos profesionales distintos sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas, por el tiempo imprescindible.

I.- Movilidad funcional descendente.

La encomienda a una persona trabajadora de funciones inferiores a las de su grupo profesional sólo estará justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, manteniéndose en todo caso la retribución debida.

II.- Movilidad funcional ascendente.

La encomienda a una persona trabajadora de funciones superiores a las de su grupo profesional, por un período de cuatro meses durante un año o de siete durante dos años, dará derecho a la persona trabajadora a percibir la diferencia retributiva correspondiente y al ascenso, salvo que la vacante haya sido cubierta.

Capítulo V. Contratación y formación

Artículo 21. Contratación eventual

Son personal trabajador eventual aquellos admitidos para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

Las personas trabajadoras así contratadas tendrán los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores y trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se derivan de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Artículo 21bis. Contratación circunstancias de la producción

Se acuerda que el contrato por circunstancias de la producción regulado en el RD 32/2021 tendrá una duración máxima de un año.

Artículo 22. Conversión de contratos temporales en indefinidos

De conformidad con la legislación laboral vigente, se acuerda que los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contratos para el fomento de la contratación indefinida sujetos al régimen jurídico establecido en dicha legislación vigente.

Artículo 23. Cursos de perfeccionamiento

Cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y voluntariamente lo realicen las personas trabajadoras, previa autorización de la empresa, los gastos de matrícula correrán a cargo de la misma.

Para la realización de exámenes oficiales que conduzcan al perfeccionamiento profesional en el centro de trabajo, el trabajador o trabajadora, tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

Capítulo VI. Varios

Artículo 24. Prendas de trabajo

Las empresas pondrán a disposición del personal guantes para manipular hierro, materias y objetos que requieran la protección de las manos, y proveerá a los que efectúen trabajos a la intemperie, de ropas de agua y botas adecuadas.

Es obligación de la empresa, facilitar a las personas trabajadoras de movimiento dos prendas de trabajo idóneas para el desempeño de su cometido y su reposición en el momento necesario.

Las prendas reseñadas, cumplirán con lo establecido en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, regulado y detallado en el artículo 15 (EPIs)

Artículo 25. Defunción

Las empresas afectadas por el presente convenio y durante su vigencia, estarán obligadas a concertar una póliza de seguro colectivo de vida a sus personas trabajadoras por un importe de 6.000€ por cada trabajador/a en el momento de la publicación del convenio, que será abonado al beneficiario designado por la persona trabajadora, por este orden:

1. Cónyuge o pareja de hecho.
2. Hijos o hijas.
3. Ascendientes.
4. Persona a quien designe la persona trabajadora. Este caso anula las personas beneficiarias anteriores.

Independientemente del seguro de vida a que tiene derecho la persona trabajadora, se le abonará a la persona beneficiaria el salario completo del mes en que se produzca su fallecimiento.

Artículo 26. Incapacidad temporal

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y el 100% de la base reguladora del trabajador/a, en las siguientes condiciones:

- a) En el supuesto de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja en el trabajo.
- b) Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica e ingreso en centro sanitario, desde el primer día del ingreso de la persona trabajadora en el centro sanitario que corresponda.

Este complemento sólo podrá percibirse por un período de seis meses en el plazo de un año.

En todos los demás casos, el subsidio a abonar será el 75% de la base de cotización del trabajador/a durante todo el período que éste se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

En caso de enfermedad o accidente fuera del Estado español con el que no haya convenio entre la Seguridad Social de ambos países, las empresas tendrán que sufragar los gastos que el trabajador pueda acarrear con dicha enfermedad o accidente hasta su repatriación.

Artículo 27. Póliza de seguros

Las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y durante su vigencia, vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo a la publicación del convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente de trabajo, y que garantice a todas las personas trabajadoras de aquéllas, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) En caso de fallecimiento de la persona trabajadora por accidente: 40.000€.
- b) En caso de incapacidad total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a por accidente: 50.000€.

Esta compensación es compatible con la pensión e indemnización que pueda causar la persona trabajadora en la Seguridad Social.

Artículo 28. Privación del carné de conducir

Para los casos de privación del carnet de conducir o tarjeta A.D.R. de cualquier persona trabajadora afectada por este convenio, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador/a ocupación en cualquier puesto de trabajo, aún de inferior categoría, por el período de la suspensión del carnet, siempre que no excediese de seis meses o de ocho tratándose de la suspensión de la tarjeta A.D.R., sin pérdida de emolumentos que viniera percibiendo aquél e igualmente siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del carnet de conducir o tarjeta A.D.R. derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la empresa.
- b) Que la privación del carnet de conducir o tarjeta A.D.R., sea como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.
- c) Que la privación del carnet de conducir o tarjeta A.D.R., no se haya producido en el plazo de un año desde la última privación.
- d) Que la privación del carnet de conducir o tarjeta A.D.R., sea como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefaciente, o haber incurrido en imprudencia temeraria.

La garantía de conducción establecida en el párrafo primero de este artículo, se aplicará a las personas trabajadoras cuando vayan a su lugar de trabajo o cuando salgan de él en cualquier vehículo.

Artículo 29. Multas y sanciones

Las multas que se impongan al personal conductor, por causas imputables exclusivamente a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas.

El personal conductor está obligado a entregar el boletín de denuncia al rendir el viaje o servicio, y siempre con el tiempo necesario para que la empresa pueda hacer uso del derecho a recurrir la sanción.

En el supuesto de que la empresa no pudiera recurrir la sanción por retraso en la entrega del boletín de denuncia, el importe de la misma correrá a cargo de la persona trabajadora, salvo que el mencionado retraso, sea debido a causa justificada que deberá demostrar el personal trabajador afectado de manera fehaciente.

Artículo 30. Garantías Sindicales

Se reconocen las garantías sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31. Comisión paritaria

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación literal del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos públicos.
4. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
6. Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
7. Conocer y resolver sobre las solicitudes de inaplicación de las condiciones del convenio que se le sometan.
- 8.- - Todas aquellas atribuidas por el estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad de todos los miembros presentes de la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse unanimidad, se seguirán, para la resolución de las cuestiones planteadas, los cauces legalmente previstos.

La comisión paritaria se integrará por diez vocales, cinco de la parte empresarial empresarios y cinco de la parte social, que serán designados de entre las respectivas representaciones firmantes del convenio.

Podrán nombrarse asesores/as por cada representación, aunque no tendrán derecho al voto.

La comisión paritaria, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria que tendrá lugar media hora después de la primera, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión paritaria se reunirá, en el plazo de 7 días, a instancia de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar y hora en la que deberá celebrarse la reunión.

En ningún caso podrá reunirse la comisión paritaria antes del transcurso de un plazo de tres meses desde la anterior, salvo en el supuesto de circunstancias extraordinarias debidamente justificadas apreciadas de común acuerdo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, para que la comisión paritaria actúe de acuerdo con sus funciones.

En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Como domicilio de la comisión paritaria, se fija en travesía de Pastoriza, 122-bajo, en 15140 de Pastoriza-Arteixo (A Coruña) y con el teléfono número 981132845

Artículo 32: Vinculación al AGA

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la existencia del ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia, y las organizaciones sindicales C.I.G., CC.OO. y U.G.T., las partes

firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 33. Clasificación profesional

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el II Acuerdo General Estatal, el personal que preste sus servicios en las empresas se clasificará en los siguientes grupos profesionales, adoptando el II Acuerdo carácter complementario respecto de todo lo regulado en este artículo.

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Grupo I: Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan.:

I.1.Jefe/a de Servicio.

I.2 Titulado/a de Grado Superior.

I.3 Titulado/a de Grado Medio.

I.4.Jefe/a de Sección.

I.5.Jefe/a de Negociado.

I.6.Jefe/a de Tráfico de Primera.

I.7.Jefe/a de Tráfico de Segunda.

I.8 Encargado/a General.

I.9 Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas.

I.10 Jefe/a de Taller

Grupo II: Personal administrativo

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

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas:

II.1 Oficial de Primera.

II.2 Oficial de Segunda.

II.3 Auxiliar.

II.4 Telefonista.

Grupo III: Personal de Movimiento

Pertencen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales:

III.1 Encargado/a de Almacén.

III.2 Jefe/a de Equipo.

III.3 Conductor/a mecánico.

III.4 Conductor/a.

III.5 Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros.

III.6Capitonista.

III.7 Mozo/a especializado/a-carretillero/a.

III.8 Ayudante o Mozo/a Especializado/a.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares

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

IV.1 Ordenanza.

IV.2 Guarda.

IV.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza.

IV.4 Oficial de Primera de Oficios.

IV.5 Oficial de Segunda de Oficios.

IV.6 Mozo/a Especializado/a de Taller.

IV.8 Peón: Se establece un ascenso automático a los 2 años por lo que ninguna persona trabajadora podrá permanecer en dicha categoría por tiempo superior a los 2 años.

Art. 34. Adscripción a la nueva clasificación profesional.

La adscripción a la nueva clasificación se producirá a todos los efectos el 1 de enero de 2014. Si con motivo de la nueva adscripción al grupo profesional el salario base que deba percibirse es inferior al que se venía percibiendo, se establece un PLUS DE DIFERENCIA DE CATEGORÍA, con el carácter de no compensable ni absorbible, y que integrará esa diferencia en el salario base.

Artículo 35. Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Principio de no discriminación

Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, ni cualquier conducta contraria a la libertad sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representación legal o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso

denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

La representación legal de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 36. Subcontratación

En la contratación o subcontratación de actividades y/o servicios las empresas respetarán lo dispuesto en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Art 37. Teletrabajo y trabajo a distancia

1 . El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de lastecnologías que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo indicado en el artículo nº 13 del E.T. y el R.D28 / 2.020 de trabajo a distancia, así como la Ley 10 / 2.021.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora. El establecimiento del teletrabajo debe ser documentado por escrito a través de un ACUERDO INDIVIDUAL DE TELETRABAJO que recoja los aspectos establecidos en las normas citadas en el apartado 1.

3. La realización del trabajador será reversible por voluntad de la empresa o de la persona que lo realiza; debiendo de establecerse en todo momento consenso, sin arbitrariedades ni discriminaciones.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan un vínculo presencial con la unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el posible aislamiento. Por eso las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto de trabajo en las condiciones anteriores.

La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

5. La realización del teletrabajo tendrá en cuenta expresamente la Ley 10/2021, que contempla los siguientes aspectos:

- La igualdad de trato (art. 4);
- La voluntariedad de este sistema de trabajo (art. 5);
- Las obligaciones de las partes que constarán en escrito firmado (art 6);
- El contenido mínimo de este acuerdo (art 7) ;
- El derecho a la formación de las personas que teletrabajan (art 9)
- Ala promoción profesional (art10)
- La dotación de medios y de su mantenimiento (art 11)
- A que la realización del teletrabajo no genere gastos, y que en cualquier caso sean debidamente compensados (art12)
- Ala realización de un horario flexible (art13)
- A un registro horario adecuado (art 14)
- Ala aplicación preventiva de riesgos laborales (art15 y 16)
- Ala protección de datos y la intimidad personal (art 17)
- Ala desconexión digital (art18)
- A ejercitar derechos plenos de actividad sindical (art 19)

6- Las personas encuadradas en los grupos profesionales I y 11, serán las que en un principio podrán teletrabajar. Se dará preferencia para este tipo de jornada a las personas con vulnerabilidad y/o discapacidad, las que acrediten necesidades de conciliación y las contratadas en jornada parcial.

Artículo 38.- Extinción del contrato.

El personal que voluntariamente deje de prestar servicios en la empresa, deberá de comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de 15 días, previos a la fecha del cese, para contratos superiores a un año de duración. En caso de contratos de menos de un año la antelación será de 7 días. En la medida que se respete dicho preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. De no realizarse la comunicación de los 15 o 7 días, las empresas podrán descontar hasta 15 o 7 días en la liquidación correspondiente. El empresario entregará al trabajador, lo antes posible, una propuesta de documento de liquidación.

Artículo 39- PROTOCOLO LGTBI: Se pacta como ANEXO II el protocolo de actuación.

Artículo 40- En todo lo no regulado en el presente convenio, regirá como legislación supletoria lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el II Acuerdo general de Empresas de Transporte de Mercancías Por Carretera y demás disposiciones legales concordantes y vigente.

ANEXO I TABLAS SALARIALES de 2025.

	SALARIO MES	P. EXTRAORDINARIA	TOTAL
GRUPO I			
I.1 Jefe/a de Servicio	1.811,98 €	1.430,52 €	26.035,30 €
I.2 Titulado/a de Grado Superior	1.707,74 €	1.348,23 €	24.537,61 €
I.3 Titulado/a de Grado Medio	1.484,08 €	1.171,62 €	21.323,82 €
I.4 Jefe/a de Sección	1.522,07 €	1.201,63 €	21.869,80 €
I.5 Jefe/a de Negociado	1.474,12 €	1.163,77 €	21.180,74 €
I.6 Jefe/a de Tráfico de Primera	1.456,89 €	1.150,20 €	20.933,27 €
I.7 Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.409,31 €	1.112,58 €	20.249,39 €
I.8 Encargado/a General	1.448,43 €	1.143,48 €	20.811,64 €
I.9 Inspector/a-Visitador/a Empresas de Mudanzas	1.409,30 €	1.112,58 €	20.249,33 €
I.10 Jefe/a de taller	1.582,80 €	1.249,31 €	22.741,59 €
GRUPO II			
II.1 Oficial de Primera	1.401,71 €	1.106,64 €	20.140,44 €
II.2 Oficial de Segunda	1.362,93 €	1.075,95 €	19.583,04 €
II.3 Auxiliar	1.327,04 €	1.047,70 €	19.067,54 €
II.4 Telefonista	1.294,45 €	1.022,01 €	18.599,45 €
GRUPO III			
III.1 Encargado/a de Almacén	1.371,98 €	1.083,11 €	19.713,10 €
III.2 Jefe/a de Equipo	1.338,67 €	1.056,84 €	19.234,58 €
III.3 Conductor/a mecánico/a	1.404,76 €	1.109,02 €	20.184,16 €
III.4 Conductor/a	1.379,82 €	1.089,36 €	19.825,91 €
III.5 Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros	1.351,64 €	1.067,05 €	19.420,89 €
III.6 Capitonista	1.371,98 €	1.083,11 €	19.713,10 €
III.7 Mozo/a especializado/a-carretillero/a	1.327,04 €	1.047,70 €	19.067,54 €
III.8 Ayudante o Mozo/a Especializado/a	1.302,35 €	1.028,17 €	18.712,69 €
GRUPO IV			
IV.1 Ordenanza	1.319,58 €	1.041,77 €	18.960,26 €
IV.2 Guarda	1.302,35 €	1.028,17 €	18.712,71 €
IV.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza (HORA)	8,53 €		
IV.4 Oficial de Primera de Oficios	1.371,93 €	1.083,11 €	19.712,54 €
IV.5 Oficial de Segunda de Oficios	1.346,22 €	1.062,79 €	19.342,98 €
IV.6 Mozo/a Especializado/a de Taller	1.329,26 €	1.049,43 €	19.099,36 €
IV.7 Peón	1.271,29 €	1.004,07 €	18.267,71 €

ANEXO II PLAN LGTBI

1º.- VIGENCIA

Las medidas acordadas tendrán la misma vigencia que el convenio colectivo.

2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el art. 2.1 del RD 1026/2024, se acuerdan un conjunto de medidas que serán de obligado cumplimiento para las empresas que tengan más de 50 personas trabajadoras.

3º.- MEDIDAS PLANIFICADAS

Primero. Igualdad de trato y no discriminación.

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

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

Segundo. Acceso al empleo.

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

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

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

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

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

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

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

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

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

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

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

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

4º.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

Todas aquellas empresas que cuenten con un Protocolo de acoso por razón de sexo, se entenderá automáticamente ampliado su objeto incluyendo acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales debiendo incorporar aquellas cuestiones que no figuren en el Protocolo y si estén recogidas en este documento.

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

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN, IDENTIDADSEXUAL y EXPRESIÓN DE GÉNERO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española. En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación e identidad sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo. Por otra parte, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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

DEFINICIÓN DE ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

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

MEDIDAS PREVENTIVAS

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

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

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

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

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

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

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

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

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

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

Procedimiento informal:

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

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

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

El procedimiento informal no podrá ser utilizado en caso de que pudiesen ser constitutivos de delito.

Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes del presente acuerdo. También podrá presentarse mediante el *Canal de denuncias* o *Canal ético de la empresa*.

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

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse (a no ser que lo haga de siguiendo el procedimiento del Canal de denuncias). Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada así como recogerse por escrito de las entrevistas realizadas a todas las partes implicadas, firmadas dando conformidad del contenido.

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

La comisión de investigación propondrá a la empresa, en las situaciones que consideres necesarias, se adopten las medidas para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y persona acosadora, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles, en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

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

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente y se pondrá en conocimiento del departamento de prevención de riesgos laborales.

RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

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

PROTECCIÓN DE DATOS

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

2025/6235