

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 22 de octubre de 2025, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Zamora, para los años 2025-2027 (Código de Convenio 49005105011994/Localizador IH14NM32).

Visto el texto del convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Zamora, para los años 2025-2027 (Código de Convenio 49005105011994/Localizador IH14NM32), suscrito con fecha 25 de septiembre de 2025, por la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEOE-CEPYME Zamora), por ASETRAMDIZA y por el sindicato Unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Zamora, 22 de octubre de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL TRANSPORTE
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE ZAMORA 2025-2027****CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES***Artículo 1.- Ámbito territorial.*

El presente convenio obliga a todas las empresas y sus personas trabajadoras dedicados al transporte de mercancías, ubicadas en la provincia de Zamora, así como a las que residiendo en otro lugar mantengan puestos de trabajo en aquella respecto al personal que los ocupe.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente convenio obliga a las siguientes empresas:

- Servicios regulares de mercancías.
- Servicios discrecionales de mercancías.
- Transportes de pescados.
- Transportes frigoríficos.
- Transportes de líquidos.
- Transportes especiales.
- Transportes locales de mercancías.
- Explotación de túneles y autopistas.
- Agencias de transportes.
- Operadores de logística.
- Despachos centrales y auxiliares de FF.CC. con vehículos automóviles
- Transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles.
- Y en general a otras empresas cuya actividad primordial sea la del transporte de mercancías en cualquiera de sus clases.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Este convenio obliga a la totalidad del personal, que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y a todo aquel que ingrese durante su vigencia.

Artículo 4.- Vigencia.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y tendrá duración hasta el 31 de diciembre de 2027. En todo caso estará en vigor hasta la firma de un nuevo convenio, y sus cláusulas solo podrán ser derogadas por el nuevo convenio. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio tendrán carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2025.

Artículo 5.- Denuncia.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2027, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del nuevo convenio en fecha no posterior a 30 días naturales, contados a partir de la fecha de la denuncia.

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



Artículo 6.- Garantía personal.

Las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, o en su defecto las personas trabajadoras, podrán llegar a acuerdos mejorables tomando como base el presente convenio.

Artículo 7.- Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y conciliación.

Se constituye una Comisión Paritaria en este convenio. Esta Comisión se reunirá cada vez que lo solicite cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales de los ámbitos de este convenio.

La reunión deberá ser comunicada por escrito con al menos siete días de antelación, deberá incluir el Orden del Día.

Serán vocales de la Comisión tres representantes de los trabajadores y tres de las empresas, designados respectivamente por las partes firmantes de entre los que formen parte de la Comisión Negociadora del convenio como titulares o suplentes.

Para cada reunión será elegido Secretario. Dicho cargo será rotativo entre la parte social y la empresarial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cuatro vocales como mínimo.

Son funciones de la Comisión:

- A. La interpretación de la aplicación de las cláusulas de este convenio.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes
- D. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del texto del convenio o vengán establecidas en el mismo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

- E. Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA).

En los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo, regulados en el art. 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo en el período de consultas, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que deberá pronunciarse en un plazo de 7 días. De no alcanzarse acuerdo por la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

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



CAPITULO 2. JORNADAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 8.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, la duración de la jornada máxima ordinaria será de 9 horas y los descansos mínimos de 12 horas entre jornada y jornada. El calendario laboral se negociará el primer trimestre del año, entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresas, sino hubiese representantes de las personas trabajadoras, entre las personas trabajadoras y la empresa.

La jornada de trabajo se repartirá en cinco días semanales de forma generalizada, resultando un cómputo de 1800 horas anuales y 225 días laborables al año, festivos, descansos semanales y otros días inhábiles.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada de trabajo será hasta las 17.00 horas.

Tiempo efectivo de trabajo:

- Repostar.
- Revisar niveles.
- Reapretar ruedas.
- Carga y descarga cuando esté el conductor.
- Control de carga y descarga.
- Preparación de la hoja de ruta.
- Toma y deje del servicio en las condiciones establecidas en el art. 63 de la O.L.
- Espera de carga y descarga en presencia del conductor.
- Tiempo dedicado al depósito de efectivo
- Se establece un periodo de descanso para el bocadillo con una duración máxima de 30 minutos y proporcional a la jornada diaria de cada trabajador

Tiempo de presencia:

- Expectativas cuando se produzca en el centro de trabajo.
- Servicio de guardia.
- Viajes sin conducción para la toma de servicio.
- Averías donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo.
- Comidas en ruta.
- Espera en origen y destino.
- Revisión de vehículos en talleres en presencia del conductor.

Artículo 9.- Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán la retribución específica incrementada como mínimo en un 30% del sueldo base.

Artículo 10.- Vacaciones.

Todo el personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho a disfrutar 22 días laborables al año, o la parte proporcional, al tiempo transcurrido desde su ingreso si fuera menor de un año. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensaciones económicas.

El disfrute de las vacaciones será durante todo el año, no pudiéndose comenzar en domingo, festivo o día de descanso del trabajador. Toda persona trabajado-



ra podrá dividir en dos periodos de 14 y 8 días sus vacaciones, siendo los catorce a elección de la persona trabajadora y los 8 restantes de acuerdo entre las dos partes.

Durante el primer trimestre de cada año, las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, y sino los hubiese con las personas trabajadoras elaborarán el calendario de vacaciones, que expondrán en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

Las vacaciones no contarán como tales en periodos de I. T. de los trabajadores.

Artículo 11.- Descansos.

Será obligatorio el descanso de dos días semanales tomando como día principal el domingo. Si por necesidades del servicio hubiese de trabajarse domingo o un festivo esto tendrá una compensación de 35,00 € más un día de descanso sustitutorio. La compensación económica para el año 2026 será de 36,05 € y para el año 2027 será de 37,13 €.

CAPÍTULO 3. RETRIBUCIONES

Artículo. 12.- Salario base.

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 3% sobre el salario base del 2024. Los salarios para el año 2025 se reflejan en la tabla salarial del Anexo I.

Para el año 2026 el salario base vigente durante el año 2025 se incrementará en un 3,00%. Los salarios del año 2026 se reflejan en la tabla salarial del Anexo II.

Para el año 2027 el salario base en vigor durante el año 2026 se incrementará en un 3,00%. Los salarios del año 2027 se reflejan en la tabla salarial del Anexo III.

Artículo. 12 Bis1.- Cláusula de revisión salarial.

Durante la vigencia el presente convenio no procederá la aplicación de la cláusula de revisión salarial toda vez que se ha pactado un incremento fijo para todos los años.

Artículo 13.- Antigüedad.

Como consecuencia del convenio colectivo 2000 - 2003, sobre congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedó establecido el presente, como Plus de Antigüedad Consolidada para las personas trabajadoras que en aquel momento (24-02-2000) generaron el derecho a él.



La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos de salarios bajo la denominación de “Plus de Antigüedad Consolidada” que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras y no siendo absorbible, ni compensable.

Artículo 14.- Dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidades de servicio tengan que efectuar desplazamientos, fuera del centro de trabajo y que se vean obligados a efectuar gastos de manutención y/o a pernoctar fuera del domicilio tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos.

La remuneración por estos conceptos serán las establecidas en las tablas salariales.

Las dietas devengadas por las personas trabajadoras en los servicios de transporte internacional serán abonadas por el empresario, previa justificación de gastos.

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante se podrán realizar las necesarias por: pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad comprendida en el ámbito funcional del presente convenio.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del 175% excepto la realizadas en domingos o festivos a las que se aplicará el 200%.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más antigüedad.

Las pagas extraordinarias las percibirán las personas trabajadoras durante los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 17.- Complemento retributivo al conductor perceptor y al conductor repartidor.

El conductor/a-perceptor/a y al conductor/a-repartidor/a y cuando desempeñen simultáneamente las funciones de conductor/a-perceptor/a (cobrador/a) o la de conductor/a-repartidor/a, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% de su salario base por cada día que se realicen ambas funciones.

Artículo 18.- Quebranto de moneda.

Para el año 2025 se abonarán 29,00 € al mes por 11 meses, para aquellas personas trabajadoras que tengan como función cobros o pagos de dinero y no sean conductores/ras-perceptores/ras o conductores/ras-repartidores/res.

Para el año 2026 se abonarán 30,00 euros/mes, y para el año 2027 31,00 euros/mes.

Artículo 19.- Plus de toxicidad.

Las personas trabajadoras que con carácter principal desempeñen labores de limpieza de cisternas, cuando para llevar a cabo las mismas utilicen sustancias



tóxicas o corrosivas, percibirán un complemento salarial de toxicidad por importe de 72,18 euros mensuales en el año 2025, 74,35 euros mensuales en el año 2026 y 76,58 euros mensuales en el año 2027.

Artículo 20.- Plus de domingos.

Aquellas personas trabajadoras que presten efectivamente sus servicios en domingo dentro de su jornada ordinaria, percibirán un plus por dicha jornada de 21,00 €/día en el año 2025, 21,63 €/días en el año 2026 y 22,28 €/día en el año 2027. Este importe se percibirá única y exclusivamente por las personas trabajadoras, sea cual fuera su categoría profesional, que presten servicios en empresas denominadas operadores logísticos.

Las empresas que en su caso ya viniesen abonando cuantías por los conceptos aquí establecidos, podrán compensar y absorber las mismas, respetando en su caso las mejoras que pudieran existir por encima de este convenio.

CAPÍTULO 4. EMPLEO Y CONDICIONES LABORALES

Artículo 21.- Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22.- Responsabilidad civil.

Serán de aplicación los artículos 1.902 y 1.903 del Código Civil.

Artículo 23.- Empleo y contratación.

Se establece en este Sector que la contratación indefinida pasara a ser la norma y la contratación temporal la excepción.

Se fija en doce meses dentro de un período de dieciocho meses, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción a los que se refiere el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los contratos temporales que no tengan establecida una indemnización a su término, deberán ser indemnizados con una cantidad equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Los empresarios se comprometen a no contar con los servicios de una E.T.T. para realizar los trabajos habituales del sector, si bien se podrán contratar para trabajos accesorios no habituales en el sector.

Artículo 24.- Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto anteriormente en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

Artículo 25.- Movilidad funcional (trabajos de diferente categoría).

Por circunstancias especiales dentro de la empresa, debidamente justificadas y siempre con acuerdo de los representantes de las personas trabajadoras, se podrán realizar trabajos de categoría diferente.

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a ser reclasificado en dicha categoría.

Durante el tiempo que se desempeñen las funciones de superior categoría, se tendrá derecho al salario de la categoría superior.

Si el trabajo que se realizase fuese de una categoría inferior, solo podrá desempeñarse, como máximo, un mes al año, sin menoscabo de las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional.



Artículo 26.- Categorías profesionales.

Se crea una nueva categoría profesional de Mozo Especializado Carretillo dentro del grupo de nominado "Transporte de Mercancías".

Mozo Especializado Carretillero es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Artículo 27.- Formación.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la realización de cursos de formación y perfeccionamiento profesional, relacionada con la actividad de la empresa. Dicha formación será por cuenta de la empresa y se desarrollará en tiempo de trabajo. De no ser posible, la empresa determinará si se sustituirá por tiempo de descanso equivalente a la duración de la formación, o bien por una compensación económica calculada sobre la hora ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO 5. DERECHOS SOCIALES*Artículo 28.- Permisos retribuidos.*

El régimen de permisos retribuidos queda establecido de la siguiente forma:

- A. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- B. Cinco días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres consanguíneos o afines.
- C. 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.
- D. Dos días por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- E. Dos días por traslado de vivienda habitual
- F. El tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, conforme regula el Estatuto de los trabajadores.
- G. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- H. El tiempo necesario para asistir a consulta médica con justificante médico correspondiente.
- I. Para acompañar a consulta médica a un familiar hasta el primer grado dependiente del trabajador, por ser dicho acompañamiento requisito obligado e indispensable en horario de trabajo, adjuntando justificante expedido por el facultativo correspondiente, siempre y cuando no ejercite este derecho



otro familiar, acreditándolo debidamente y sin que dicho tiempo pueda exceder de 16 horas anuales de trabajo.

- J. Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos.
- K. Tres días laborables de asuntos propios que no serán acumulables a las vacaciones anuales.
- L. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación para el 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.
- M. Un día de permiso retribuido por motivo de presentarse a exámenes oficiales y, como máximo, 2 convocatorias al año.
- N. 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 concorra 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- O. 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.
- P. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, en acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
- Q. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este

R-202502666



derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en medio hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Para los casos previstos en los apartados D) y E) se podrán ampliar en dos días más si los hechos suceden fuera de la localidad de residencia de la persona trabajadora.

Artículo 29.- Salud laboral.

Las empresas y las personas trabajadoras comprendidos en el ámbito funcional de este convenio y en el ánimo de reducir riesgos en este sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la normativa vigente en materia de Salud Laboral en el trabajo, así como a la aceptación de cualquier directiva Europea que se aprobase durante la vigencia del presente convenio que afectase a nuestro sector en esta materia.

La empresa facilitará el tiempo necesario a las personas trabajadoras que así lo deseen, para asistir a los cursos de Salud Laboral que se impartan hasta un total de 12 horas, con justificación de asistencia.

Vigilancia de la salud.- Anualmente y en el primer trimestre las personas trabajadoras podrán someterse a la vigilancia de la salud.

Artículo 30.- Incapacidad temporal.

La persona trabajadora en caso de baja por enfermedad o accidente, tanto común como profesional, cobrará desde el primer día de la baja el 100% de los conceptos cotizables a la Seguridad Social.

Artículo. 31.- Vestuarios y ropa de trabajo.

Vestuarios.- La empresa facilitará a las personas trabajadoras vestuario/os adecuado/s, según la legislación vigente y cumpliendo las Normas de Salud Laboral en el trabajo.

Ropa.- La empresa facilitará a las personas trabajadoras ropa de trabajo adecuada, según la legislación vigente y que cumplan las normas de seguridad y salud, que como mínimo constará de:

- Dos monos al año.
- Un uniforme completo (pantalón, chaqueta y 2 camisas) al año.
- Botas o zapatos según el trabajo a realizar al año.

La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año. Se entregará a la persona trabajadora toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo. Por deterioro de la ropa de trabajo se le entregará otra a la persona trabajadora.



Artículo 32.- Seguro de vida e incapacidad permanente.

Las empresas mantendrán concertados para las personas trabajadoras un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte por accidente laboral, común o de tráfico.
- Incapacidad permanente de cualquier grado producida por accidente laboral o enfermedad profesional.

Las cantidades mínimas aseguradas se corresponderán con cuarenta y cinco mil euros (45.000,00 €) en incapacidad permanente, y cuarenta mil euros (40.000,00 €) en el caso de muerte por accidente.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras copia del seguro concertado.

Artículo 33.- Retirada carnet de conducir y multas.

La empresa contratará a su cargo una póliza de seguro indemnizatoria a la persona trabajadora para el caso de retirada del permiso de conducir, con una indemnización equivalente al salario de la persona trabajadora, y durante el tiempo que dure la retirada del permiso.

Cuando la empresa ofrezca a la persona trabajadora privada del permiso de conducir el desempeño de otro puesto de trabajo y aquella lo acepte, la indemnización percibida revertirá a favor de aquella.

Artículo 34.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al convenio o Acuerdo Marco Regional o Estatal del Sector.

Artículo 35.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general.

Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad



autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.



La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Permiso parental.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración



podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Permiso por nacimiento y cuidado de menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. La sus-



pensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedor por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 36.- Igualdad y violencia de género.

Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a la aplicación de la normativa contenida en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, así como la Ley Orgánica 1/2004 de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 37.- Acoso sexual y por razón de sexo.

Según determina el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Artículo 38.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las personas trabajadoras tienen derecho de no ser discriminadas directa o indirectamente por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión y género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.



Artículo 39.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD. 1026/2024).

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

Asimismo, y para aquellas empresas a las que, conforme a la legislación vigente se encuentren obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.
- La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Asimismo, las empresas a las que les resulte que resulten obligadas, integrarán en sus planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.
 - Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo (en el caso que se disponga del mismo) y 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.

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

Artículo 40.- Jubilación parcial.

La jubilación parcial podrá ser solicitada por las personas trabajadoras que cumplan los requisitos que la legislación establezca en cada momento en esta materia. La empresa deberá negociar con la persona interesada los términos del porcentaje de reducción de jornada y la forma de prestación de la jornada residual.

Artículo 41- Derechos sindicales.

Se reconoce la posibilidad de acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo



total. En cuanto a los demás derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Disposición adicional primera.- Promoción de nuevos convenios de empresa.

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

El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente convenio deberán ser abonados por las empresas dentro del mes siguiente a la publicación del mismo en el Boletín Oficial correspondiente.

Disposición final.

El presente convenio colectivo se firma por la Central Sindical U.G.T., uno de los Sindicatos más representativos en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y la representación de los empresarios, CEOE*CEPYME Zamora y ASETRAMDIZA por tanto las partes tienen capacidad legal suficiente para atribuir eficacia generalizada a este convenio.



ANEXO I TABLA SALARIAL AÑO 2025

	HORA ORDINARIA 2025	HORA NOCTURNA 2025	SALARIO MES 2025	SALARIO ANUAL 2025
TECNICOS SUPERIORES				
JEFE DE SERVICIO	13,57 €	17,64 €	1.628,54 €	24.428,10 €
DIPLOMADO/A Y LICENCIADO/A	13,57 €	17,64 €	1.628,54 €	24.428,10 €
INSPECTOR/A PRINCIPAL	13,23 €	17,20 €	1.587,96 €	23.819,40 €
A.T.S.	12,21 €	15,87 €	1.465,35 €	21.980,25 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE ESTACION	12,44 €	16,17 €	1.492,51 €	22.387,65 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	12,21 €	15,87 €	1.465,35 €	21.980,25 €
OFICIAL DE 1ª	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
OFICIAL DE 2ª	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO Y ESTACION				
JEFE/A DE ESTACION DE 1ª	12,44 €	16,17 €	1.492,51 €	22.387,65 €
JEFE/A DE ESTACION DE 2ª	12,44 €	16,17 €	1.492,51 €	22.387,65 €
JEFE/A ADMI. DE 1ª	12,21 €	15,87 €	1.465,35 €	21.980,25 €
JEFE ADMI. DE 2ª	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
JEFE/A ESTACION EN RUTA	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
TAQUILLERO/A	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
FACTOR	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
ENCARGADO/A DE CONSIGNA	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
REPARTO DE MERCANCIAS	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
PERSONAL AGENCIAS DE TRANSPORTE				
ENCARGADO/A GENERAL	12,14 €	15,78 €	1.456,88 €	21.853,20 €
ENCARGADO/A ALMACEN	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
CAPATAZ	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
AUX. ALMACEN Y BASCULERO/A	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO CAR/DES/REPARTO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
TRANSPORTE DE MERCANCIAS				
JEFE/A DE TRAFICO 1ª	12,14 €	15,78 €	1.456,88 €	21.853,20 €
JEFE/A DE TRAFICO 2ª	12,21 €	15,87 €	1.465,35 €	21.980,25 €
JEFE/A DE TRAFICO 3ª	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
CONDUCTOR/A MECANICO/A	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
CONDUCTOR/A	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
CONDUCTOR/A DE MOTO Y FURGONETA	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
MOZO ESPECIALIZADO CARRETIILLERO	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
AYUDANTE	11,30 €	14,70 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,30 €	14,70 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO CARGA, DESCARGA Y REPARTO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €

R-202502666



	HORA ORDINARIA 2025	HORA NOCTURNA 2025	SALARIO MES 2025	SALARIO ANUAL 2025
PERSONAL SERVIC. AUXILIARES GARAJE				
ENCARGADO/A GENERAL	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
ENCARGADO/A DE 2ª	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	11,53 €	14,99 €	1.384,09 €	20.761,35 €
ENCARGADO/A LAVACOCHE	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
GUARDA DE NOCHE	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
GUARDA DE DIA	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
MOZO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE				
ENCARGADO/A DE 1ª	11,99 €	15,59 €	1.438,24 €	21.573,60 €
ENCARGADO/A DE 2ª	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
ENGRASADOR/A	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
LIMPIADOR/A DE CISTERNAS	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO DE SERVICIO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
TRANPORTE DE MUEBLES				
JEFE/A DE TRAFICO	12,44 €	16,17 €	1.492,51 €	22.387,65 €
INSPECTOR/A VISITADOR/A	12,16 €	15,81 €	1.458,70 €	21.880,50 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	11,98 €	15,57 €	1.437,98 €	21.569,70 €
CAPATAZ	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
CONDUCTOR/A MECANICO/A	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
CONDUCTOR/A	11,53 €	14,99 €	1.383,47 €	20.752,05 €
CONDUCTOR/A DE MOTOS Y FURGONETAS	11,53 €	14,99 €	1.383,47 €	20.752,05 €
CAPITONISTA	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
MOZO	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
PERSONAL DE TALLER				
JEFE/A DE TALLER	12,66 €	16,46 €	1.519,77 €	22.796,55 €
ENGDO/CONTRAMAESTRE	12,44 €	16,17 €	1.492,51 €	22.387,65 €
ENCARGADO/A GENERAL	12,21 €	15,87 €	1.465,35 €	21.980,25 €
JEFE/A DE EQUIPO	12,01 €	15,61 €	1.440,65 €	21.609,75 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	11,98 €	15,57 €	1.437,98 €	21.569,70 €
OFICIAL DE 1ª	11,76 €	15,29 €	1.410,95 €	21.164,25 €
OFICIAL DE 2ª	11,53 €	14,99 €	1.383,47 €	20.752,05 €
OFICIAL DE 3ª	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR/A DE FACTURAS	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
TELEFONISTA	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
VIGILANTE	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
PORTERO/A	11,30 €	14,69 €	1.356,58 €	20.348,70 €
LIMPIADOR/A	11,08 €	14,40 €	1.329,38 €	19.940,70 €
DIETAS				
COMIDA	15,00 €			
CENA	15,00 €			
CAMA Y DESAYUNO	30,00 €			



ANEXO II TABLA SALARIAL AÑO 2026

	HORA ORDINARIA 2026	HORA NOCTURNA 2026	SALARIO MES 2026	SALARIO ANUAL 2026
TECNICOS SUPERIORES				
JEFE/A DE SERVICIO	13,98 €	18,17 €	1.677,40 €	25.161,00 €
DIPLOMADO/A Y LICENCIADO/A	13,98 €	18,17 €	1.677,40 €	25.161,00 €
INSPECTOR/A PRINCIPAL	13,63 €	17,72 €	1.635,60 €	24.534,00 €
A.T.S.	12,58 €	16,35 €	1.509,31 €	22.639,65 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE ESTACION	12,81 €	16,65 €	1.537,29 €	23.059,35 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	12,58 €	16,35 €	1.509,31 €	22.639,65 €
OFICIAL DE 1ª	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
OFICIAL DE 2ª	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO Y ESTACION				
JEFE/A DE ESTACION DE 1ª	12,81 €	16,65 €	1.537,29 €	23.059,35 €
JEFE/A DE ESTACION DE 2ª	12,81 €	16,65 €	1.537,29 €	23.059,35 €
JEFE/A ADMI. DE 1ª	12,58 €	16,35 €	1.509,31 €	22.639,65 €
JEFE/A ADMI. DE 2ª	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
JEFE/A ESTACION EN RUTA	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
TAQUILLERO/A	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
FACTOR	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
ENCARGADO/A CONSIGNA	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
REPARTO DE MERCANCIAS	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
PERSONAL AGENCIAS DE TRANSPORTE				
ENCARGADO/A GENERAL	12,50 €	16,26 €	1.500,59 €	22.508,85 €
ENCARGADO/A ALMACEN	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
CAPATAZ	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
AUX. ALMACEN Y BASCULERO/A	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO CAR/DES/REPARTO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
TRANSPORTE DE MERCANCIAS				
JEFE DE TRAFICO 1ª	12,50 €	16,25 €	1.500,59 €	22.508,85 €
JEFE DE TRAFICO 2ª	12,58 €	16,35 €	1.509,31 €	22.639,65 €
JEFE DE TRAFICO 3ª	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
CONDUCTOR/A MECANICO/A	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
CONDUCTOR/A	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
CONDUCTOR/A DE MOTO Y FURGONETA	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
MOZO ESPECIALIZADO CARRETILLERO	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
AYUDANTE	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO CARGA, DESCARGA Y REPARTO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €

R-202502666



	HORA ORDINARIA 2026	HORA NOCTURNA 2026	SALARIO MES 2026	SALARIO ANUAL 2026
PERSONAL SERVIC. AUXILIARES GARAJE				
ENCARGADO/A GENERAL	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
ENCARGADO/A DE 2ª	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	11,88 €	15,44 €	1.425,61 €	21.384,15 €
ENCARGADO/A LAVACOCHE	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
GUARDA DE NOCHE	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
GUARDA DE DIA	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
MOZO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE				
ENCARGADO/A DE 1ª	12,34 €	16,04 €	1.481,39 €	22.220,85 €
ENCARGADO/A DE 2ª	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
ENGRASADOR/A	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
LIMPIADOR/A DE CISTERNAS	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO DE SERVICIO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
TRANPORTE DE MUEBLES				
JEFE/A DE TRAFICO	12,81 €	16,65 €	1.537,29 €	23.059,35 €
INSPECTOR/A VISITADOR/A	12,52 €	16,28 €	1.502,46 €	22.536,90 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	12,34 €	16,04 €	1.481,12 €	22.216,80 €
CAPATAZ	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
CONDUCTOR/A MECANICO/A	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
CONDUCTOR/A	11,87 €	15,43 €	1.424,97 €	21.374,55 €
CONDUCTOR/A DE MOTOS Y FURGONETAS	11,87 €	15,43 €	1.424,97 €	21.374,55 €
CAPITONISTA	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
MOZO	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
PERSONAL DE TALLER				
JEFE/A DE TALLER	13,04 €	16,95 €	1.565,36 €	23.480,40 €
ENGDO/CONTRAMAESTRE	12,81 €	16,65 €	1.537,29 €	23.059,35 €
ENCARGADO/A GENERAL	12,58 €	16,35 €	1.509,31 €	22.639,65 €
JEFE/A DE EQUIPO	12,37 €	16,08 €	1.483,87 €	22.258,05 €
ENCARGADO DE ALMACEN	12,34 €	16,04 €	1.481,12 €	22.216,80 €
OFICIAL DE 1ª	12,11 €	15,74 €	1.453,28 €	21.799,20 €
OFICIAL DE 2ª	11,87 €	15,43 €	1.424,97 €	21.374,55 €
OFICIAL DE 3ª	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR/A DE FACTURAS	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
TELEFONISTA	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
VIGILANTE	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
PORTERO	11,64 €	15,13 €	1.397,28 €	20.959,20 €
LIMPIADOR/A	11,41 €	14,83 €	1.369,26 €	20.538,90 €
DIETAS				
COMIDA	15,00 €			
CENA	15,00 €			
CAMA Y DESAYUNO	30,00 €			

R-202502666



ANEXO III TABLA SALARIAL AÑO 2027

	HORA ORDINARIA 2027	HORA NOCTURNA 2027	SALARIO MES 2027	SALARIO ANUAL 2027
TECNICOS SUPERIORES				
JEFE/A DE SERVICIO	14,40 €	18,72 €	1.727,72 €	25.915,80 €
DIPLOMADO/A Y LICENCIADO/A	14,40 €	18,72 €	1.727,72 €	25.915,80 €
INSPECTOR/A PRINCIPAL	14,04 €	18,25 €	1.684,67 €	25.270,05 €
A.T.S.	12,95 €	16,84 €	1.554,59 €	23.318,85 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE/A DE ESTACION	13,20 €	17,16 €	1.583,41 €	23.751,15 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	12,95 €	16,84 €	1.554,59 €	23.318,85 €
OFICIAL DE 1ª	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
OFICIAL DE 2ª	12,47 €	16,21 €	1.496,88 €	22.453,20 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
PERSONAL DE MOVIMIENTO Y ESTACION				
JEFE/A DE ESTACION DE 1ª	13,20 €	17,16 €	1.583,41 €	23.751,15 €
JEFE/A DE ESTACION DE 2ª	13,20 €	17,16 €	1.583,41 €	23.751,15 €
JEFE/A ADMI. DE 1ª	12,95 €	16,84 €	1.554,59 €	23.318,85 €
JEFE/A ADMI. DE 2ª	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
JEFE DE ESTACION EN RUTA	12,47 €	16,21 €	1.496,88 €	22.453,20 €
TAQUILLERO/A	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
FACTOR	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
ENCARGADO/A CONSIGNA	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
REPARTO DE MERCANCIAS	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
PERSONAL AGENCIAS DE TRANSPORTE				
ENCARGADO/A GENERAL	12,88 €	16,74 €	1.545,61 €	23.184,15 €
ENCARGADO/A ALMACEN	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
CAPATAZ	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
AUX. ALMACEN Y BASCULERO	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO CAR/DES/REPARTO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
TRANSPORTE DE MERCANCIAS				
JEFE/A DE TRAFICO 1ª	12,88 €	16,74 €	1.545,61 €	23.184,15 €
JEFE/A DE TRAFICO 2ª	12,95 €	16,84 €	1.554,59 €	23.318,85 €
JEFE/A DE TRAFICO 3ª	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
CONDUCTOR/A MECANICO	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
CONDUCTOR/A	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
CONDUCTOR/A DE MOTO Y FURGONETA	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
MOZO ESPECIALIZADO CARRETERO	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
AYUDANTE	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO CARGA, DESCARGA Y REPARTO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €



	HORA ORDINARIA 2027	HORA NOCTURNA 2027	SALARIO MES 2027	SALARIO ANUAL 2027
PERSONAL SERVIC. AUXILIARES GARAJE				
ENCARGADO/A GENERAL	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
ENCARGADO/A DE 2ª	12,47 €	16,21 €	1.496,88 €	22.453,20 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	12,24 €	15,91 €	1.468,38 €	22.025,70 €
ENCARGADO/A LAVACOCHE	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
GUARDA DE NOCHE	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
GUARDA DE DIA	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
MOZO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE				
ENCARGADO/A DE 1ª	12,72 €	16,54 €	1.525,83 €	22.887,45 €
ENCARGADO/A DE 2ª	12,47 €	16,22 €	1.496,88 €	22.453,20 €
ENGRASADOR/A	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
LIMPIADOR/A DE CISTERNAS	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO DE SERVICIO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
TRANPORTE DE MUEBLES				
JEFE/A DE TRAFICO	13,20 €	17,16 €	1.583,41 €	23.751,15 €
INSPECTOR/A VISITADOR	12,90 €	16,77 €	1.547,53 €	23.212,95 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	12,71 €	16,54 €	1.525,55 €	22.883,25 €
CAPATAZ	12,47 €	16,22 €	1.496,88 €	22.453,20 €
CONDUCTOR/A MECANICO/A	12,47 €	16,22 €	1.496,88 €	22.453,20 €
CONDUCTOR/A	12,23 €	15,90 €	1.467,72 €	22.015,80 €
CONDUCTOR/A DE MOTOS Y FURGONETAS	12,23 €	15,90 €	1.467,72 €	22.015,80 €
CAPITONISTA	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO ESPECIALIZADO	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
MOZO	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
PERSONAL DE TALLER				
JEFE/A DE TALLER	13,44 €	17,47 €	1.612,32 €	24.184,80 €
ENGDO/CONTRAMAESTRE	13,20 €	17,16 €	1.583,41 €	23.751,15 €
ENCARGADO/A GENERAL	12,95 €	16,84 €	1.554,59 €	23.318,85 €
JEFE/A DE EQUIPO	12,74 €	16,56 €	1.528,39 €	22.925,85 €
ENCARGADO/A DE ALMACEN	12,71 €	16,54 €	1.525,55 €	22.883,25 €
OFICIAL DE 1ª	12,47	16,22 €	1.496,88 €	22.453,20 €
OFICIAL DE 2ª	12,23 €	15,90 €	1.467,72 €	22.015,80 €
OFICIAL DE 3ª	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR/A DE FACTURAS	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
TELEFONISTA	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
VIGILANTE	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
PORTERO/A	11,99 €	15,59 €	1.439,20 €	21.588,00 €
LIMPIADOR/A	11,75 €	15,28 €	1.410,34 €	21.155,10 €
DIETAS				
COMIDA	15,00 €			
CENA	15,00 €			
CAMA Y DESAYUNO	30,00 €			

