

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**663** *Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Panvelpa, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Panvelpa, SL (Código de convenio número 90105042012025), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 19 de diciembre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 del Estado».

Madrid, 22 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### CONVENIO COLECTIVO DE PANVELPA, SL

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Panvelpa, SL, dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías, y los trabajadores de la empresa en todos los centros de trabajo.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo, de ámbito estatal, afecta a la totalidad del personal de la empresa Panvelpa SL que presta servicios en los centros de trabajo de A Coruña, Pontevedra, Principado de Asturias, León y Salamanca abiertos por la empresa, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 enero de 2025 y finalizará su vigencia día 31 de diciembre del año 2026. En lo que respecta a las condiciones económicas que se establecen en el presente texto, sólo serán aplicables a las personas de alta en la empresa a 29 de septiembre de 2025 según se recoge en el acta de aprobación del convenio negociada y aprobada por las partes.

### Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes. La denuncia del presente convenio colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de cualquiera de sus prórrogas. Sin perjuicio de que se haya formulado denuncia, el convenio colectivo se mantendrá vigente en tanto las partes no aprueben uno nuevo. Transcurrido un año desde la denuncia sin que haya sido posible la aprobación de un nuevo texto, las partes podrán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, autonómico previstos en el artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

### Artículo 5. *Comisión Paritaria y resolución de conflictos.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 6 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este convenio, debiendo designar la parte social tres representantes de entre los delegados de todos los centros de trabajo. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Los miembros suplentes serán designados por cada una de las partes. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

Vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario. Cada parte designará a sus miembros para cada sesión.

La Comisión fija su sede en el domicilio social de la empresa situado en Polígono de Pocomaco, avenida 5.º, parcela 40-41, A Coruña (CP 15190). En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles. La convocatoria se realizará por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción por la contraparte.

La comisión paritaria ejercerá funciones de arbitraje y mediación en cuantas cuestiones sean sometidas por las partes a su consideración y vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo, las personas que desempeñarán la presidencia y la secretaría.

Dentro de la comisión paritaria los acuerdos se adoptarán por unanimidad o en su defecto, por mayoría simple por cada parte, y quedarán reflejados en un acta sucinta que se firmará por las personas que desempeñen los cargos de secretaría y presidencia. Para la válida constitución de la comisión se requiere la presencia como mínimo del 50% de los vocales de cada parte. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas a los efectos de someter, en su caso, las discrepancias

producidas en su seno al SIMA o al órgano equivalente que pueda crearse, tal y como se recoge en el apartado siguiente.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82 y 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter a la mediación del SIMA, o de cualquier otro órgano que con la misma finalidad llegue a sustituirlo, todas las controversias que puedan surgir derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo tal y como se recoge en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes someterán a una mediación ante el SIMA toda controversia de índole colectiva que les afecte, resultando obligatorio y con carácter previo al inicio de cualquier vía judicial. Si la controversia afecta a un único centro de trabajo o a varios pero situados en la misma comunidad autónoma, podrán someterse a la mediación de los órganos autonómicos existentes en el ámbito territorial del conflicto o discrepancia.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerara que este convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el convenio colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido.

#### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este convenio sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables en su conjunto y cómputo anual, con aquellas mejoras de cualquier tipo que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Las condiciones que se establecen, sin excepción, serán absorbibles y compensables en lo que alcancen y en cómputo anual, con los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, de convenios colectivos, de disposición legal de rango superior, contratos de trabajo individuales y por cualesquiera otras causas.

#### Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*

Atendiendo a la realidad de la empresa y su origen, se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional. La misma garantía se establece para el caso de que se incorpore personal subrogado procedente de otras empresas con condiciones que en su conjunto sean más beneficiosas. En este caso se creará un complemento personal no absorbible, en el que se integrarán las mejoras adquiridas por la sucesión de convenios o mejoras personales adquiridas.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 9. *Facultades de la Empresa.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, pudiendo ésta, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del Manual de Calidad.

**Artículo 10. 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, tendrá las siguientes limitaciones:

- a) Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora.
- b) Que no cause perjuicio a su formación profesional.

Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la movilidad funcional, realicen funciones superiores a las de su grupo profesional por período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, podrán reclamar el ascenso al grupo correspondiente a las funciones realizadas. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Esta situación se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras podrán ser ocupadas en cualquier tarea o cometido de las de su Grupo Profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su puesto habitual.

Asimismo, podrán establecerse cambios en las funciones distintas a las señaladas en los apartados anteriores siempre y cuando medie acuerdo entre las partes.

**Artículo 11. Movilidad geográfica.**

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo, las trabajadoras embarazadas y las personas trabajadoras con hijos menores de seis años a su cargo.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje de la persona afectada y de las personas convivientes, transportar su mobiliario y enseres o, en su caso, abonarle los gastos que tal transporte origine. La persona trabajadora trasladada dispondrá de diez días de permiso retribuido.

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

## CAPÍTULO III

### Clasificación del personal

#### Artículo 12. *Clasificación del personal.*

La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta fundamentalmente la concurrencia de los siguientes factores: Conocimiento teórico y práctico, responsabilidad exigible y experiencia.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

#### Grupo I. Personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por 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.

Pertenecen a este grupo las personas que por conocimientos y experiencia profesional coordinan, planifican y gestionan los recursos disponibles a su cargo, velando por la consecución de los objetivos perseguidos. Realizan dichas actividades con autonomía y capacidad de supervisión. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. La responsabilidad por sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización, además de poder implicar importantes consecuencias económicas inmediatas, tiene importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información muchas veces confidencial.

Está integrado por los siguientes niveles:

#### Nivel I (Direcciones de área).

Se incluyen las personas que prestan servicios al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa. Son personas con el perfil profesional adecuado, con experiencia profesional en las tareas del grupo y que poseen los conocimientos necesarios. Amplia autonomía en la ejecución de sus tareas. Demuestra iniciativa en las tareas asignadas. Supervisa y asigna tareas a personas a su cargo.

#### Nivel II (Jefaturas de área).

Pertenecen a este grupo profesional las personas que realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada de conocimiento y se responsabilizan de la programación y supervisión de actividades realizadas por colaboradores internos o externos. Disponen de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Organizan y programan las actividades y al personal bajo su responsabilidad, pudiendo llegar a supervisar de forma cercana la actividad desarrollada por las personas que componen sus equipos. Desarrollan sus funciones con amplia autonomía y baja supervisión. Se engloban en este nivel a modo de ejemplo las jefaturas de tráfico, coordinadores de seguridad, jefatura de administración, personal técnico de desarrollo de negocio, coordinadores logísticos etc.

#### Grupo II. Administrativo y técnico operativo.

Pertenecen a este grupo profesional las personas que ejecutan los procesos administrativos y técnico-operativos, con un grado de complejidad medio, y que dispongan de la necesaria formación, conocimiento y experiencia profesional. Realizan generalmente funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad o

laboral, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y gestión de los servicios de calidad y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se encuadrarían en este grupo profesional, a modo de ejemplo, los puestos de trabajo de especialista y auxiliar de administración, personal de sistemas etc. Se divide a su vez en personal Especialista y Personal Auxiliar en las áreas correspondientes.

#### Grupo III. Personal de transporte y movimiento.

Pertenecen a este grupo todas las personas que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos. En este grupo se incluyen los conductores y conductoras según la siguiente definición, enunciativa de funciones y requisitos de acceso: Personas que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C» o «C + E», se contratan con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

#### Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Pertenecen 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. En función del grado de dominio del oficio y experiencia nos encontramos con tres niveles:

Nivel I. Es la persona que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material. Organiza los recursos personales y materiales a su cargo.

Nivel II. Es la persona que poseyendo la titulación y conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos del mismo con rendimiento correcto y bajo la supervisión y siguiendo las instrucciones impartidas por las personas de nivel I.

Nivel III. Se engloban a aquellas personas que desarrollan funciones de baja cualificación profesional, con baja autonomía en el ejercicio de sus tareas.

#### Artículo 13. *Obligaciones del personal de conducción.*

Sin perjuicio de las obligaciones generales del personal de conducción, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la Empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de cumplimentar y facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.



c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen y realizar las cargas y descargas en los lugares y horas fijados.

d) Mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda, así como asistir, dentro de la jornada de trabajo, a las prácticas de adiestramiento de aquellos, recibiendo para ello, de la empresa o de las entidades con las que contrate, la formación precisa.

g) Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los diferentes centros de carga y descarga y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

h) Las recogidas en el Manual de calidad de la Empresa, en el Manual del Conductor, en las instrucciones de carga y descarga, en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y cualquier otra que llegue a incorporarse previa comunicación a la representación legal de los trabajadores.

#### Artículo 14. *Contratación.*

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo vigentes, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

En las contrataciones indefinidas que puedan ser realizadas durante la vigencia del presente convenio, y teniendo en cuenta los perfiles de los puestos a cubrir, se valorará preferentemente a las personas trabajadoras que hayan estado vinculadas a la empresa por medio de contratación temporal, o a tiempo parcial, así como a aquellos que procedan del sector de mercancías peligrosas.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter imprevisible: se celebrará de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, y su duración no podrá ser superior a 6 meses.

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción de carácter ocasional y previsible: se celebrará en los términos previstos en la normativa vigente y se podrá emplear un máximo de noventa días en el año natural.

Contrato de relevo: se celebrará de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona que accede a la jubilación parcial anticipada.

En caso de que varias personas soliciten el acceso a la jubilación parcial anticipada y no se puedan atender todas las peticiones, se aplicará el criterio de la antigüedad. La empresa y la representación del personal se reunirán para resolver las peticiones que se planteen por las personas trabajadoras durante la vigencia de este convenio, atendiendo la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en función de las necesidades de personal, y de la situación de la actividad y económica de la empresa, o convertir los contratos temporales.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

#### Artículo 15. *Estructura salarial.*

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

**Artículo 16. Salario base.**

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su pertenencia a cualquiera de los puestos de trabajo definidos en los grupos profesionales, que se fija en el anexo I de este convenio para el año 2025 y 2026 que remunera la jornada de trabajo pactada en este convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

**Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de treinta días de salario base, plus de calidad y antigüedad en su caso, cada una de ellas antes, respectivamente, del 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo. Las pagas extraordinarias son de devengo anual y podrán prorratearse mes a mes previo acuerdo con las personas trabajadoras.

**Artículo 18. Complementos salariales.**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jornada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

**Complemento personal de antigüedad:** Las personas trabajadoras afectadas por este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por años de servicio consistente en dos bienios y de dos quinquenios en las cuantías que se recogen en el anexo I.

Aquellas personas que en la actualidad vengán percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el párrafo anterior, mantendrán su situación personal como derecho adquirido o condición más beneficiosa incorporada a título individual a su contrato de trabajo.

**Plus de peligrosidad:** Las personas trabajadoras que como consecuencia de la actividad que realizan en la empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus de peligrosidad, cuya cuantía será la establecida en el anexo I, y se abonará también durante el período de vacaciones.

**Incentivos:** Son los complementos por cantidad o calidad de trabajo que, en su caso, se pueden abonar a determinadas personas, cuya cuantía dependerá de los acuerdos particulares que se celebren con las afectadas en función del trabajo encomendado.

**Plus de Calidad:** Se percibe en relación con el normal cumplimiento de las tareas de los distintos puestos de trabajo, se distribuye en 15 pagas y se establece en los importes recogidos en el anexo 1.

**Plus de Presencia:** Este complemento cotizable se crea para compensar al personal de movimiento y de taller de las prolongaciones que se producen en la jornada, su irregularidad y la disponibilidad. No se percibirá en el caso de que no exista jornada que compensar.

**Complemento de coordinación:** En aquellos centros de trabajo en los que se crea necesario, la dirección de la empresa podrá crear la figura de coordinación en cualquiera de los niveles de responsabilidad que se definen. Será facultad discrecional de la empresa la decisión de crear el puesto de coordinación y asignar la realización de estas funciones. El desempeño de la coordinación es temporal, y las cantidades establecidas en este apartado no son consolidables, se percibirán exclusivamente durante la designación y realización de las tareas.

En función de las tareas asignadas y del grado de responsabilidad, podrán existir dos niveles:

**Coordinación de nivel II:** Conlleva la realización de funciones de enlace entre la central y la base, y engloba todas las relativas al control de las instalaciones, reparto y



asignación de rutas y servicios a los conductores y traslado, ordenación y archivo de documentación de la empresa, entrega de ropa de trabajo, etc.

Coordinación de nivel I: Cuando además de las funciones anteriores se realicen labores de coordinación íntegra de la base, incluyendo expresamente el control de flota, instalaciones, inspecciones, control de documentación administrativa, de personal etc.

El plus de coordinación se percibirá también en vacaciones.

Plus de consejera/o de Seguridad: El desarrollo temporal de estas funciones por parte de personal que no haya sido contratado expresamente para realizar estas tareas, dará lugar al percibo de un complemento que se aprobará en cada caso en función del ámbito de desarrollo, nivel de responsabilidad y experiencia previa.

Retribución mínima garantizada de domingos y festivos.

El personal que preste servicios en domingo o día festivo tendrá garantizada la retribución correspondiente a tres horas más la dieta alimenticia, con independencia de que la prestación de servicios efectiva sea inferior. En caso de que la duración de la actividad sea superior, se percibirán las retribuciones correspondientes a la jornada realizada.

Para el personal de Grupo I-Nivel 2-Jefatura de Tráfico, se crea un sistema de complementos de puesto de trabajo. Este sistema será revisable anualmente y siempre que se produzcan cambios en la empresa que repercutan en las exigencias del puesto de trabajo. La percepción de los complementos correspondientes a formación y certificación, exigen que por la dirección correspondiente se haya aprobado la realización del curso de formación y que esta cualificación redunde en beneficio del desarrollo del puesto de trabajo aportando valor a la empresa.

#### Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Dietas: La empresa abonará al personal de transporte y movimiento por cada día de trabajo y para compensar los gastos de manutención en ruta y sin necesidad de que se acredite el gasto la cantidad de 17,30 euros para el año 2025 y 17,80 en el año 2026 si el trabajo se realiza de lunes a viernes laborable. Los sábados, domingos y festivos el importe de la dieta ordinaria es en el año 2025 de 18,25 y en el año 2026 18,80.

La dieta ordinaria del personal durante su desplazamiento temporal a otro centro de trabajo será de 18 euros. El importe de la dieta ordinaria incluye el desayuno.

Pernocta: Con carácter general será la empresa la que concierte el establecimiento, abonando los gastos directamente. La dieta máxima que incluirá pernocta no superará la cantidad establecida por las norma fiscales como exenta de tributación y se actualizará de forma automática en caso de modificación normativa.

La empresa podrá optar entre abonar estas cantidades, o concertar todo o parte de la manutención y abonar directamente el gasto.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada anual fijada en el artículo 21 de este convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En defecto de pacto al respecto, las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas siguiendo la previsión del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. El valor será el de la hora ordinaria. En caso de discrepancia entre abonar el importe o sustituirlo por tiempo de descanso equivalente, prevalecerá el descanso.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

#### Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por este convenio será de 1.800 horas al año de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. No podrá superar un máximo de diez horas diarias de trabajo efectivo. Por la propia naturaleza del servicio y actividad de la empresa esta viene desarrollando su actividad laboral de lunes a domingo, sin perjuicio de la concreta distribución horaria fijada en el calendario laboral de cada centro de trabajo o a cada trabajador a título individual, en los términos legalmente previstos. Atendiendo a las especiales características de la actividad, y sin perjuicio de los límites anuales, semanales y diarios, la empresa podrá distribuir de forma irregular la jornada a lo largo del año.

#### Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

Por la propia actividad de la empresa y su personal, en esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto y cualquiera que la amplíe, aclare o sustituya. (Real Decreto 1561/1995, Real Decreto 902/2007). Será aplicable también, en cuanto al cómputo, el Acuerdo General de Transporte de mercancías por carretera vigente en cada momento.

#### Artículo 23. *Jornada continuada.*

Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para este personal en los meses de verano.

#### Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto, Real Decreto 1561/1995, Real Decreto 902/2007, y demás normativa de concordante aplicación.

#### Artículo 25. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*

Se estará en lo dispuesto en la legislación laboral vigente al respecto, Real Decreto 1561/1995, Real Decreto 902/2007 y demás normativa de desarrollo.

#### Artículo 26. *Vacaciones.*

Todas las personas afectadas por este convenio disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones, excluyéndose de su cómputo los sábados, domingos y festivos. Será retribuidas a razón de salario base, plus de calidad, y de ser el caso, con antigüedad, peligrosidad y complemento personal.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo ni festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año. Excepcionalmente, podrá ampliarse por acuerdo entre la empresa y la persona afectada, hasta el 20 de enero del año siguiente.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo con la empresa. Conforme a lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del

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

El periodo vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa. La empresa junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada centro de trabajo, al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo.

#### Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Un día natural por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
3. Cinco días en caso de 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 que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si fuera necesario desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
5. Un día por traslado de vivienda habitual.
6. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. 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.
9. Cuatro horas para la revisión del carné de conducir y psicotécnico para las personas a las que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo, preavisando con un mínimo de tres días de antelación.
10. Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los

nueve meses. La persona que ejerza este derecho, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

11. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o a 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.

13. 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.

14. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuado.

15. 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.

16. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario.

17. Tres días por año destinados a asuntos propios. Para el disfrute de estos días por el personal de transporte y movimiento, se avisará al jefe de Tráfico con suficiente antelación (mínimo cuatro días). No podrán acumularse a vacaciones y podrán ser denegados por razón de actividad o coincidencia con el disfrute de permisos y licencias del resto del personal.

## CAPÍTULO VI

### Beneficios sociales

Artículo 28. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto de que el personal de conducción sufra la retirada de su permiso de conducir o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga, con motivo de hechos o acontecimientos

que se produzcan prestando servicios para la empresa, mediante sentencia o resolución firme y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, o infracción laboral de las previstas en el presente convenio, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, de cualquier categoría en la que pueda ser asignado, con independencia del salario que se establezca en convenio. Durante este período la persona interesada percibirá las retribuciones correspondientes a su nueva categoría y puesto.

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga lo fuese por periodo superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los 6 meses citados en el párrafo primero, la Empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de conductores que presten servicio en la Empresa:

En centros de trabajo con plantilla de hasta 20 conductores: 1.

En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 2.

En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 3.

#### Artículo 29. *Indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

Para el personal afectado por este convenio, en los casos de muerte o incapacidad permanente, total o absoluta, o gran incapacidad, derivados de accidente de trabajo, la Empresa garantizará, mediante la oportuna póliza de seguro, una indemnización de 50.000 euros, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto. Esta designación deberá realizarse de forma expresa y ser comunicada a la empresa fehacientemente. El personal, para tener derecho a la cobertura, deberá cumplimentar los cuestionarios de salud o cualquier otro requisito que incluya la aseguradora para quedar incluido en la protección de la póliza.

#### Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario.

#### Artículo 31. *Fallecimiento del trabajador.*

Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido correrán a cargo de la empresa.

Protección Jurídica y Fianza.

Las empresas en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de fianzas de los conductores que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de trabajo y/o funciones, quedando excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia de negligencia temeraria, el consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol o sustancias prohibidas que superen los límites legalmente establecidos.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral seguridad y derechos sindicales

#### Artículo 32. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Ambas partes se comprometen y obligan a difundir en el seno de la Empresa la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a velar por su más estricto cumplimiento.

Alcohol y Drogas: Dada la especial peligrosidad que puede suponer en el desarrollo del trabajo el consumo de drogas o de alcohol por las consecuencias que puede ocasionar para terceros, los trabajadores y la empresa se comprometen a colaborar en detectar estos casos, obligándose a poner en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la representación legal del personal, cualquier situación que pueda hacer sospechar tal consumo por cualquiera de las personas que presten servicios para la empresa. Para regular el procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas, las partes aprueban el documento que se incorpora como anexo al presente convenio, y que será de obligado cumplimiento.

#### Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

La empresa entregará a aquellas personas que los precisen por razones de imagen y uniformidad la ropa y equipos de trabajo, siendo obligatoria su utilización por parte del personal.

#### Artículo 34. *Representación legal del personal.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Las horas que los representantes de los trabajadores dediquen a las negociaciones del convenio y paritarias no estarán incluidas en el crédito horario asignado legalmente, sin que, en consecuencia, pueden verse mermadas las horas básicas reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, a las que, en todo caso, se verán sumadas.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

En lo no previsto en el presente capítulo respecto a las infracciones, sanciones y procedimiento sancionador, será de aplicación el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera vigente en cada momento, tanto en lo referido a las infracciones que no se hayan recogido en el presente acuerdo, como en lo referido al procedimiento sancionador y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 36. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.



2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y de la ropa de trabajo.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
8. Incumplir las instrucciones del personal responsable de carga/descarga y de las normas en el interior de dichos centros sin que exista riesgo para las personas, medio ambiente o instalaciones.
9. Incumplimiento de las pautas definidas en los procedimientos de carga/descarga sin que exista riesgo para las personas, medioambiente o instalaciones.
10. Abandonar residuos en el centro de trabajo, vehículo, instalaciones de carga/descarga o en lugares no habilitados para ello.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador. Se incluye expresamente la manipulación y la utilización indebida de los aparatos de control de posición y registro y cómputo de jornada.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio no usar debidamente las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. La no utilización de los EPIs se entenderá siempre una negligencia o imprudencia.
8. Para el personal de transporte y movimiento y taller, es falta grave el resultado positivo que indique consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, estimulantes, psicotrópicas o análogas prohibidas, realizado en control de carretera por las autoridades competentes, o en la empresa durante la jornada laboral, cuando el resultado obtenido no suponga infracción administrativa ni penal. El consumo durante la jornada de trabajo de alcohol o drogas, se considerará falta grave.
9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 36 siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta de un día al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

que de los descuidos o negligencias en la conservación de las prendas y equipos de seguridad se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción, advertencia o requerimiento.

13. La continuada y habitual falta de aseo personal y limpieza del vehículo o instrumentos de trabajo, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

14. Incumplir las instrucciones del personal responsable de las operaciones de carga/descarga y las normas en el interior de dichos centros, que supongan un riesgo para las personas, medio ambiente o instalaciones.

15. Incumplimiento de las pautas definidas en los procedimientos de carga/descarga que supongan un riesgo para las personas, medio ambiente o instalaciones.

16. Utilizar el teléfono móvil o dispositivos electrónicos fuera de las zonas habilitadas para ello.

#### Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Las discusiones graves que repercutan en la buena marcha de la empresa se entenderán ofensas a los efectos disciplinarios, incluso si tienen lugar fuera del centro y horario de trabajo. Las ofensas, insultos por razón de sexo o por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones tendrán siempre la consideración de falta muy grave.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas.

6. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo. Revolver, revisar o sustraer los objetos o documentos personales o que se encuentren en los vehículos particulares o de la empresa.

7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. Para el personal de transporte y movimiento y taller, es falta muy grave el resultado positivo que indique consumo de alcohol o sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes o análogas prohibidas, realizado en control de carretera por las autoridades competentes, o en la empresa durante la jornada laboral, siempre que constituya infracción administrativa y/o penal.

10. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si conlleva un riesgo grave o es causa de accidente.

11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones. Las que contravengan lo establecido en los procedimientos de carga y descarga en las

instalaciones correspondientes, tendrán la consideración que se le haya dado en los protocolos aprobados y vigentes en las instalaciones.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

13. Acoso moral a las personas trabajadoras realizado por sus superiores o compañeros.

14. A los efectos disciplinarios será sancionable cualquier conducta que atente contra las recogidas en el protocolo de prevención de acoso, bien se trate de comportamiento verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación y por ello falta muy grave.

15. Las conductas que según el protocolo aprobado en la empresa tengan la consideración de acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones será considerada siempre como falta muy grave.

16. Se considerarán faltas muy graves aquellos comportamiento que supongan acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en cualquiera de sus manifestaciones durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, con independencia de que tenga lugar en los espacios públicos o privados cuando se trate de un lugar de trabajo, incluyéndose expresamente aquellos lugares donde la persona trabajadora tome su descanso, coma, o utilice instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Se consideran especialmente graves los comentarios vejatorios que se puedan manifestarse en chats, grupos de whatsapp o similares formados por el personal de la empresa con o sin conocimiento de ésta.

17. Trabajar sin comunicar a la empresa el resultado positivo de enfermedad contagiosa, o las sospechas de haberla contraído, para que el departamento de prevención pueda organizar la realización de pruebas diagnósticas de verificación. Se considera igualmente falta muy grave la negativa a someterse a las pruebas necesarias para descartar la enfermedad.

18. No comunicar a los departamentos correspondientes los incidentes, accidentes, contaminaciones o derrames que hayan tenido lugar siguiendo los procedimientos establecidos.

19. Se consideran muy graves los comportamientos que colaboren o supongan encubrimiento u ocultación de faltas graves o muy graves, y que repercutan en perjuicio de la empresa.

## Artículo 39. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas con excepción de

aquellas que sean consecuencia del desempeño del trabajo encomendado siguiendo instrucciones de la empresa.

#### Artículo 40. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días naturales las leves, a los veinte días naturales las graves y a los sesenta días naturales las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### Otras disposiciones

#### Artículo 41. *Principio de igualdad.*

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y tendrá derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, 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 42. *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.

#### Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

Se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto por este convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de ámbito estatal, laudo o norma que llegue a sustituirlo, y la normativa reguladora de las jornadas especiales de trabajo.

#### Disposición adicional segunda.

La empresa establecerá un Plan de Formación anual. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua.

Disposición adicional tercera. *El complemento de coordinación se establece para toda la vigencia del presente convenio en las siguientes cantidades:.*

Nivel II. 200 euros mes en 12 pagas.

Nivel I. 500 euros mes en 12 pagas.

Se percibirá exclusivamente mientras se desempeñen estas funciones que serán de libre asignación y revocación por la dirección de la empresa.

Disposición adicional cuarta.

Las tablas salariales previstas en el presente convenio serán aplicables desde el 1 de septiembre de 2025 al personal que esté de alta en la empresa el 29 de septiembre de 2025 con independencia de la publicación del presente acuerdo.

### ANEXO I

#### Salarios año y complementos para los años 2025 y 2026

	2023	2025	2026
Plus de Calidad.	44,38	51,03	52,57
Plus de Peligrosidad.	73,83	84,91	87,45
Bienio.	33,78	38,84	40,01
Quinquenio.	67,54	77,68	80,01

			Salarios 2025	Salarios 2026
Grupo I. Personal superior y técnico				
Nivel 1.	Dirección área.		1.497,00	1.526,94
Nivel 2.	Jefatura área.	Tráfico.	1.385,70	1.413,41
		Administración.	1.385,70	1.413,41
Grupo II. Administrativo y técnico operativo				
Especialista.	Tráfico.		1.367,68	1.408,71
	Administración.		1.367,68	1.408,71
Auxiliar.	Tráfico.		1.336,05	1376,13
	Administración.		1.336,05	1.376,13
Grupo III. Personal de transporte y movimientos				
Conducción-Conductor/a mecánico/a.	C+E.		1.336,05	1.376,13
ADR.	Plus Peligrosidad.		84,91	87,45
Grupo IV. Personal de servicios auxiliares				
Nivel 1.	Jefatura de Taller.		1.336,05	1.376,13
Nivel 2.	Mecánico/a.		1.182,90	1.218,38
Nivel 3.	Peón.		1.113,76	1.147,17

### ANEXO II

#### Procedimiento de control de consumo de sustancias prohibidas: Estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas

Panvelpa, SL es una empresa dedicada al transporte de mercancías peligrosas. Dada la especialidad de la actividad desarrollada, la vigilancia de la salud de sus trabajadores y por tanto de su adecuada capacidad y aptitud psicofísica, especialmente en el personal de movimiento, son garante no solo de la protección genéricamente debida a cada trabajador sino garantía de la seguridad de terceras personas, expuestas a un riesgo inminente ante la concurrencia de circunstancias de salud que puedan determinar una merma de la capacidad para la conducción de los trabajadores destinados a tales funciones.

Evidentemente el consumo de alcohol o sustancias estupefacientes tiene en este sentido una repercusión clara en la conducción, máxime si tenemos en consideración la especialidad del sector. Lo mismo sucede con el consumo de medicamentos tales como tranquilizantes, sedantes, o cualquier otro, incluso prescrito por un facultativo, pero que pueda influir negativamente en la capacidad de la conducción.

Nos encontramos pues ante la concurrencia de circunstancias suficientes por la especial actividad, para plantear la obligatoriedad del reconocimiento médico de empresa regulado en el artículo 22 LPRL, al concurrir los presupuestos legales que determinan ese carácter.

En esta línea y con base en cuanto antecede se hace necesario incluir, entre las pruebas médicas realizadas, las precisas para detectar el consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes o medicamentos que influyan negativamente en la conducción y tengan una repercusión manifiesta en el trabajo.

Conviene no olvidar que el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial establece de forma tajante que:

1. No puede circular por las vías objeto de esta Ley el conductor de cualquier vehículo con tasas de alcohol superiores a las que reglamentariamente se determine. En ningún caso el conductor menor de edad podrá circular por las vías con una tasa de alcohol en sangre superior a 0 gramos por litro o de alcohol en aire espirado superior a 0 miligramos por litro.

Tampoco puede hacerlo el conductor de cualquier vehículo con presencia de drogas en el organismo, de las que se excluyen aquellas sustancias que se utilicen bajo prescripción facultativa y con una finalidad terapéutica, siempre que se esté en condiciones de utilizar el vehículo conforme a la obligación de diligencia, precaución y no distracción establecida en el artículo 10.

El conductor de un vehículo está obligado a someterse a las pruebas para la detección de alcohol o de la presencia de drogas en el organismo, que se practicarán por los agentes de la autoridad encargados de la vigilancia del tráfico en el ejercicio de las funciones que tienen encomendadas. Igualmente quedan obligados los demás usuarios de la vía cuando se hallen implicados en un accidente de tráfico o hayan cometido una infracción conforme a lo tipificado en esta ley. Dicha conducta es calificada en el mismo texto, como falta muy grave.

Igualmente, el artículo 27 del Real Decreto 1428/2003 de 21 de noviembre por el que se regula el Reglamento General de Circulación establece que: 1. No podrán circular por las vías objeto de la legislación sobre tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial los conductores de vehículos o bicicletas que hayan ingerido o incorporado a su organismo psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas, entre las que se incluirán, en cualquier caso, los medicamentos u otras sustancias bajo cuyo efecto se altere el estado físico o mental apropiado para circular sin peligro.

Las infracciones a las normas de este artículo tendrán la consideración de muy graves.

No debemos olvidar tampoco que el Código Penal tipifica como delito la conducción de un vehículo de motor o ciclomotor bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de bebidas alcohólicas.

Debe precisarse no obstante que la legislación baraja tasas punibles concretas en el caso de la alcoholemia, sin embargo respecto a las sustancias estupefacientes no se concretan índices de referencia, bastando el simple «positivo» para incurrir en la conducta inhabilitante.

Desde Panvelpa, SL, se hace por tanto preciso regularizar su situación, acatando el contenido de la norma, estableciendo el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos para el personal de movimiento en salvaguarda de la integridad física tanto de los propios trabajadores como de terceros, encontrándonos por tanto ante el supuesto previsto en tal sentido por el artículo 22 de la LPRL.

Dichos reconocimientos habrán de incluir entre las pruebas a realizar la detección de consumo de estupefacientes, medicamentos que influyan negativamente en la capacidad de conducción y alcohol.



La práctica de los reconocimientos en la forma descrita requiere el establecimiento de unos criterios de actuación que respondan y concilien el deber de salvaguarda de la salud por parte de la empleadora, una adecuada protección a los trabajadores garantizando su derecho a la información en lo relativo a las pruebas médicas que se realicen, así como la protección de la integridad de terceros.

Por todo ello las partes acuerdan:

1.º Declarar el carácter obligatorio de los reconocimientos médicos de empresa previstos en el artículo 22 de la vigente LPRL para los trabajadores que realicen tareas de conducción, incluso ocasionalmente.

2.º Dichos reconocimientos médicos incluirán las pruebas precisas para la detección del consumo en el trabajo, o el consumo con repercusiones en el trabajo, tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes, siendo debidamente informados los trabajadores de las pruebas específicas a realizar. Estas pruebas se realizarán tanto como parte del reconocimiento médico anual como en el examen de salud previo a la contratación. En este sentido el Servicio de Prevención articulará el protocolo específico de valoración y seguimiento en su caso de cada supuesto.

3.º Excepcionalmente de detectarse indicios claros durante la jornada laboral de cualquier alteración en la salud con grave repercusión en el trabajo, o tener conocimiento del consumo de cualquiera de las sustancias descritas con repercusión manifiesta en el trabajo, Parvella, SL, remitirá inmediatamente al trabajador afectado al Servicio Médico de Prevención, aunque este hubiese realizado ya su reconocimiento anual, con el fin de constatar la aptitud del trabajador, entendiendo que el sometimiento a tal reconocimiento médico revestirá carácter obligatorio, adoptándose ante la negativa del trabajador las medidas disciplinarias pertinentes por desobediencia grave y/o transgresión de la buena fe contractual.

4.º En el marco global de la política de prevención y vigilancia de la salud de esta empresa, se desarrollarán acciones informativas dirigidas a la totalidad de la plantilla sobre las repercusiones del consumo tanto de alcohol como de sustancias estupefacientes en el ámbito laboral.

5.º El consejero de seguridad podrá realizar controles aleatorios de alcohol y sustancias estupefacientes al personal de conducción en cualquier momento de su jornada laboral sin ser necesario previo aviso ni convocatoria. Si se detecta consumo en alguna persona, será apartada de inmediato de sus labores de conducción, pudiendo acudir, si así lo solicita, al servicio de prevención para solicitar una prueba de contraste.

Igualmente desde el Comité de Seguridad y Salud Laboral, se ofrecerá a los trabajadores la posibilidad de trasladar, con todas las garantías de confidencialidad, posibles situaciones personales en relación con el consumo de cualquiera de las sustancias más arriba referidas, analizándose desde dicho órgano cada supuesto individual, con valoración de las posibles opciones de ayuda que puedan ser facilitadas en función de cada supuesto, orientando al trabajador hacia las medidas precisas si a ello hubiera lugar.

Estos trabajadores deberán autorizar ser sometidos simultáneamente a un examen de salud por parte del Servicio médico de prevención, así como a un seguimiento posterior por parte de dicho Servicio.

### ANEXO III

#### Conjunto planificado de medidas LGTBI conforme al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre

##### 1. Marco normativo y objeto

El presente documento se elabora en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15 de 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, y del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrollan reglamentariamente las medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

El objetivo de estas medidas es garantizar en Panvelpa, SL, un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como prevenir cualquier forma de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

Estas medidas han sido negociadas y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

## *2. Ámbito de aplicación*

El conjunto planificado de medidas se aplicará a todas las personas trabajadoras de Panvelpa, SL, con independencia de la modalidad contractual. Personas candidatas en procesos de selección. Personal de empresas contratistas, subcontratistas y proveedores que presten servicios en los centros de trabajo de Panvelpa, SL. Cualquier persona que mantenga relación profesional con la empresa.

## *3. Principios generales*

Panvelpa, SL, se rige por los siguientes principios:

Igualdad de trato y oportunidades.  
No discriminación directa, indirecta, múltiple o interseccional.  
Respeto a la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género.  
Dignidad, intimidad y confidencialidad.  
Tolerancia cero frente al acoso y la violencia LGTBIfóbica.

## *4. Medidas en materia de acceso al empleo y selección*

Garantizar procesos de selección neutros, objetivos y basados en competencias, evitando cualquier referencia directa o indirecta a la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Incluir en las ofertas de empleo una cláusula expresa de compromiso con la igualdad y la diversidad LGTBI.

Formar a las personas que participan en procesos de selección en igualdad de trato y no discriminación LGTBI.

Prohibir expresamente preguntas o valoraciones relacionadas con la vida personal, orientación sexual o identidad de género de las personas candidatas.

## *5. Medidas en materia de clasificación, promoción y desarrollo profesional*

Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional y en el acceso a puestos de responsabilidad.

Asegurar que los procesos de evaluación del desempeño se basen exclusivamente en criterios objetivos y profesionales.

Evitar cualquier sesgo discriminatorio en la asignación de funciones, responsabilidades o expectativas de carrera profesional.

## *6. Medidas en materia de formación y sensibilización*

Incluir acciones formativas periódicas sobre diversidad LGTBI, igualdad de trato y prevención del acoso.

Garantizar formación específica para mandos intermedios y personal con responsabilidades en gestión de personas.

Facilitar información accesible a toda la plantilla sobre derechos LGTBI y canales de denuncia.

#### 7. *Medidas en materia de condiciones de trabajo*

Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo.  
Respetar el nombre y pronombres elegidos por las personas trabajadoras conforme a su identidad de género.  
Permitir el uso de vestimenta, uniformes, baños y vestuarios acordes con la identidad de género de cada persona.  
Proteger de forma estricta los datos personales relativos a la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

#### 8. *Medidas en materia de comunicación y lenguaje*

Promover el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en las comunicaciones internas y externas.  
Evitar expresiones, imágenes o mensajes que refuercen estereotipos o prejuicios hacia las personas LGTBI.  
Visibilizar el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad.

#### 9. *Medidas frente al acoso y la violencia LGTBI*

La empresa cuenta con un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso y la discriminación por razón de identidad sexual y de género, aprobado y vigente en Panvelpa, SL. Dicho protocolo se considera parte integrante del presente conjunto planificado de medidas y se aplicará a todas las situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI. Las definiciones, principios, procedimiento de denuncia, garantías de confidencialidad, protección frente a represalias, medidas cautelares, instrucción, resolución y seguimiento serán los establecidos en el citado protocolo. En los supuestos que afecten a personas LGTBI distintas de las personas trans, el protocolo se aplicará de forma extensiva e integradora, garantizando en todo caso la igualdad de trato y la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales. La coordinación entre estas medidas y el régimen disciplinario de la empresa se realizará conforme a lo previsto en el Convenio colectivo y en la normativa laboral vigente.

#### 10. *Medidas de seguimiento y evaluación*

Se creará un sistema de seguimiento de la aplicación de las medidas planificadas y se evaluará periódicamente su eficacia, comprometiéndose al menos a realizarlo cada cuatro años o cuando se produzcan cambios normativos relevantes. Se garantizará la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el seguimiento y revisión de las medidas.

#### 11. *Vigencia*

El presente conjunto planificado de medidas LGTBI entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido o modificado por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o por exigencia legal o convencional.

### ANEXO IV

La actividad de la empresa ha hecho necesaria la aprobación e implantación de protocolos de actuación para prevenir riesgos específicos de catástrofes y otros fenómenos adversos. Dando cumplimiento a la previsión recogida en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores las partes se comprometen a negociar, revisar y mantener actualizados los protocolos de actuación para la prevención de riesgos frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.