

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**  
**VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /**

02338-2026

**SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón, código 12000655011978, con vigencia desde el 01 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 22.5 de la ORDEN 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana a 27 de mayo de 2026  
El Director Territorial, José Luis Chiva Cabedo

Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera y sus Anexos de la Provincia de Castellón - Años 2026-2027-2028

Artículo 1.

El presente Convenio está concertado por la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera y la Agrupación de Lavado, Garajes y Engrase de la Provincia de Castellón, y por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio será de aplicación en toda la Provincia de Castellón.

Artículo 3. Ámbito Funcional

Su ámbito funcional está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa este Acuerdo General será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

Asimismo, afectará a las empresas de lavado, engrases y aparcamientos de la Provincia de Castellón.

#### Artículo 4. Ámbito Personal

Será de aplicación a todo el personal que preste servicio por cuenta y dependencia de las empresas comprendidas en el Ámbito Funcional, con la excepción del personal comprendido en el Artículo 1.3 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.

#### Artículo 5. Entrada en vigor

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Sin perjuicio de que las condiciones económicas que el mismo contempla surtan efectos desde el día uno del mes de enero del 2026. Los atrasos salariales, si los hubiera, se abonarán en el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón.

#### Artículo 6. Duración y vigencia

La vigencia del convenio se establece en 3 años, desde el 1 de enero del 2026 al 31 de diciembre de 2028 ambos inclusive.

En el supuesto de que no se firme otro convenio, que sustituya a éste, se considerará el mismo prorrogado a todos los efectos de acuerdo con lo dispuesto en la normativa laboral, vigente en cada momento en materia de Ultra-actividad de los convenios sectoriales.

#### Artículo 7. Denuncia

El Convenio Colectivo, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes antes de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas, si éstas se produjeran. La denuncia deberá ser por escrito.

#### Artículo 8. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituirán un todo orgánico e indivisible. Ambas partes acuerdan que, si durante la vigencia del Convenio, el contenido del mismo fuera modificado y/o afectado por la autoridad laboral, modificación legislativa o por sentencia firme, dictada por el Tribunal Supremo en recurso de casación en unidad de doctrina. Se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado. En tanto no se alcance un acuerdo al respecto, será de aplicación el convenio colectivo en vigor, con los efectos que las partes acuerden.

#### Artículo 9. Retribuciones

##### 1. Salario base

Es la retribución fijada para cada categoría profesional. Se establece en el anexo 1 la tabla salarial del salario base para el año 2026, un incremento del 4% de la tabla vigente al 31 de Diciembre del 2025. Con efectos del 1 de Enero del 2026. El incremento acordado servirá para revisar todos los aspectos económicos relacionados en las tablas del convenio (excepto dietas).

Para el año 2027, las tablas actualizadas a 31 de diciembre 2026 con salario base y pluses sufrirán un 3% de incremento a partir del 01/01/2027.

Para el año 2028, las tablas actualizadas a 31 de diciembre 2027 con salario base y pluses sufrirán un 3% de incremento a partir del 01/01/2028.

##### 2. Dietas

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento. Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Para el año 2026 se establecen las siguientes cuantías en concepto de dietas, que constan en el anexo de las tablas salariales como anexo a este convenio, con incremento de 2,50%. Para los años 2027 y 2028, las dietas sufrirán los siguientes incrementos: 2,75% en 2027 y 2,75% en 2028.

Las dietas serán divisibles en cuatro partes: el 30% comida, el 30% cena, el 30% cama y el 10% desayuno. Se tendrá derecho al 10% del desayuno también cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento antes de las 7 de la mañana.

En el caso de que exista diferencia entre empresa y trabajador por el pago del exceso del valor de la cama en casos de enfermedad sobre la parte correspondiente a la dieta, de un conductor, se someterá esta diferencia a la decisión de la Comisión Mixta del Convenio. El valor de las dietas se abonará con efectos del 1 de enero de cada año de los indicados. No obstante, ello, el valor de las dietas que se señalan es mínimo pudiendo abonar la empresa a su criterio, otros valores superiores, con los límites establecidos en las disposiciones de índole fiscal, en cuanto a su justificación y exención de impuestos y de seguridad social.

Las empresas podrán establecer internamente sistemas para el cómputo variable de dietas, siempre que esté acordado con los trabajadores y cubran como mínimo las cuantías incluidas en este apartado.

3. Gratificaciones Extraordinarias. Se pagarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, la primera por la fiesta del Trabajo, que se hará efectiva el 30 de junio, y la segunda por Navidad, que se pagará el 22 de diciembre, y que consistirán cada una de ellas en 30 días de salario base y antigüedad, correspondientes a cada trabajador. Si los días de pago señalados son festivos, se pagarán el día anterior no festivo.

4. Participación en Beneficios. Su pago se efectuará antes del 31 de marzo de cada año y consistirá en 30 días de salario base y antigüedad.

5. Antigüedad. Para los trabajadores que hayan sido contratados a partir del 1-1-1998, se les aplicará el Art. 36 del Acuerdo Marco para las empresas de transportes de mercancías por carretera con efectos del 1-1-1998, y para aquellos trabajadores que estén vinculados a las empresas con anterioridad al 31-12-1997 el Art. 36 citado entrará en vigor el 1-5-2000.

6. Vacaciones. Serán de 30 días naturales, calculándose su salario de acuerdo con el salario base, antigüedad y el promedio de los demás pluses económicos que venga percibiendo el trabajador en los tres meses anteriores, excepto los pluses de transporte, tantos por ciento, kilometrajes, dietas y horas extraordinarias.

7. Plus de Peligrosidad ADR. Se establece un plus de peligrosidad, ADR, para aquellos conductores-mecánicos que transporten materias clasificadas como peligrosas ADR y posean el carné. ADR, consistente en un 12% del salario base por día trabajado en el que se haya realizado servicio transportando estas clases de materias, garantizándose como mínimo, para el caso de empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicadas al transporte de dichas materias, una retribución mensual según consta en las tablas salariales para cada año.

8. Plus de grúa Autopropulsada. Devengarán este complemento salarial aquellos conductores-mecánicos que teniendo en vigor el correspondiente carnet o permiso de Manipular de grúas móviles autopropulsadas, y se les exija o haya exigido el mismo por parte de la empresa, manipulen los citados vehículos de sus empresas siempre que estén en exclusiva y permanentemente dedicadas a dicho tipo de transporte. Para el año 2026 la cantidad de 169,19 euros brutos mensuales. Dicho plus podrá ser compensado y absorbible por otros pluses que se vengan percibiendo por parte del trabajador por el ejercicio de dicha actividad específica. Se actualizará anualmente conforme el punto 1.

9. Plus de grúa por paradas/eventos en plantas petroquímicas de Castellón. Se devengará únicamente para aquellos trabajadores de empresas de Grúas autopropulsadas o autocargantes que trabajen durante las paradas y eventos de las plantas petroquímicas sitas en la provincia de Castellón. Para el año 2026 se establece la cantidad de 40 euros/día (lunes a viernes) y 70 euros/día (sábado y festivos). Se actualizará anualmente conforme el punto 1.

10. 10. Plus de Almacenista-logística. Se devengará para aquellos trabajadores que presten sus servicios para las empresas cuya actividad principal sea la "Actividad auxiliar y complementaria del transporte descrita en el Artículo 1.1.3º de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres"

Este plus se aplicará únicamente en las empresas con dicha actividad principal y que no tengan en su plantilla más de un 10% de trabajadores con categoría de conductor mecánico o conductor, o conductores mecánicos o conductores cedidos por ETTS mediante contratos de cesión, y que precisen carné de conducir C, C1, C1+E y C+E; además que las empresas no tengan para su actividad de transporte vehículos/s de su titularidad superiores a 3.500 kg.

Para el año 2026 se establece la cantidad de 135,00 euros brutos mensuales. Dicho plus no podrá ser compensable ni absorbible por otros pluses ni retribuciones que venga percibiendo el trabajador por el ejercicio de dicha actividad específica. Se actualizará anualmente conforme el punto 1.

11. Compensación y Absorción. Los aumentos salariales de este Convenio podrán ser compensados de forma global y en cómputo anual, con las retribuciones que en los mismos cálculos perciban los trabajadores.

12. Dadas las peculiaridades del sector, sus empresas podrán establecer un sistema de complementos por calidad o cantidad de trabajo, a negociar en el seno de cada empresa, de forma colectiva o individual, cuyo reflejo se efectuará en las nóminas en base al acuerdo suscrito en este sentido. No tienen carácter de consolidables.

#### Artículo 10. Permisos y Licencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en materia de permisos y licencias retribuidas.

#### Artículo 11. Ropa de Trabajo

El personal de taller tendrá derecho a un buzo o mono más al año de lo establecido en la legislación, manteniéndose las condiciones más beneficiosas en cada momento.

El personal de conducción de servicios nacionales e internacionales tendrá derecho a un anorak cada dos años naturales, que se deberá entregar entre los meses de septiembre y octubre.

#### Artículo 12. Seguridad de Incapacidad y muerte

Las empresas vendrán obligadas a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio del trabajador o sus herederos, para que perciban la cantidad de 40.600 euros como mínimo, en caso de incapacidad permanente total, si es baja en la empresa, absoluta o muerte, por accidente laboral del trabajador, perteneciendo también al trabajador cualquier condición más beneficiosa que resultase de la póliza.

Las empresas a partir de los dos meses de la publicación de este Convenio, vendrán obligadas a modificar las pólizas de seguros por la nueva cantidad pactada. Caso de no concertar o no tener al corriente el pago de la póliza y de sus primas, la empresa será responsable de los mismos términos frente al trabajador o sus herederos.

#### Artículo 13. Incapacidad Temporal

En caso de accidente laboral, el trabajador, el trabajador percibirá el complemento hasta el 100% de la base reguladora del mes anterior al accidente, de lo percibido como prestación por tal accidente de trabajo, durante tres meses y si el trabajador accidentado sigue hospitalizado por esa causa, el complemento indicado durará hasta seis meses desde el día del accidente, siempre justificándose la hospitalización requerida en este último supuesto ..

#### Artículo 14 Suspensión temporal del Permiso de conducir

Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del Grupo III de este convenio, están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados todos los puntos de su permiso de conducción. La no comunicación de este hecho será considerada como falta muy grave.

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. En estos casos la retirada de carnet será considerada como falta muy grave, si es como consecuencia de su actividad profesional.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- Que no se encuentren en esa situación un número de conductores superior al diez por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno.
- Que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de cincuenta trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos, siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir.

En los supuestos de retirada del carnet de conducir por un motivo diferente del anterior o bien periodo de retirada igual o superior a seis meses por cualquier motivo, el contrato del trabajador quedará suspendido a todos los efectos hasta que vuelva a estar habilitado para conducir, sin perjuicio de la aplicación, cuando proceda, del régimen disciplinario

Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el periodo de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del IRPF, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

#### Artículo 15. Deducciones

Las empresas descontarán de las nóminas mensuales de cada uno de los trabajadores lo que a éstos corresponda pagar por la Seguridad Social y por el Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, si procede, con arreglo a la legislación vigente.

#### Artículo 16. Usos y Costumbres

Ambas partes se regirán por los usos y costumbres en las horas y viajes establecidos en cada empresa, siempre que no sean contrarios a la legislación vigente.

#### Artículo 17. Jornada Laboral

La jornada laboral máxima será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual. Para los conductores, la distribución de la jornada laboral se efectuará de acuerdo con las necesidades del servicio exijan.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

La jornada ordinaria, de trabajo efectivo, sin contar las horas de presencia, no podrá exceder de 10 horas diarias, según las necesidades organizativas de la empresa. Respetando siempre los descansos entre jornada y jornada y el descanso semanal.

No obstante, a ello, en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extiende de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornada podrá ser de nueve horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de 5 horas.

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo, las de conducción para los conductores, y martillo "otros trabajos". Las de disponibilidad son horas de presencia, aquellas que sin conducir, estén a disposición de la empresa. Todas las horas de presencia, que sumadas a las efectivas, superen la jornada semanal se abonarán como horas ordinarias y no tienen el concepto de horas extraordinarias, pudiendo ser compensadas en tiempo de descanso por jornadas completas a criterio de la empresa en el cómputo máximo de 6 meses desde su realización. Comunicándose al trabajador con al menos 7 días de antelación.

No tendrán la consideración de tiempo de presencia las pausas y descansos, tanto que tengan lugar durante la jornada de trabajo (como las producidas durante las pausas en la conducción o las horas de desayuno, almuerzo comida o cena, etc.) como entre jornadas.

Para evitar diferentes criterios entre los conductores de las empresas se establece por acuerdo entre las partes firmantes que los siguientes tiempos no se consideran de trabajo/martillos ya que no suponen

un trabajo efectivo para el conductor, a modo de ejemplo: esperas en estaciones de lavado de interior de cisternas, esperas en reparaciones de talleres y esperas en planta para cargar/descargar cuando el camión está aparcado esperando a su cita, esperas en puertos o aparcamientos.

En el supuesto de la ejecución de horas extraordinarias, que serán únicamente las de conducción, y otros trabajos "martillo", se podrán compensar de común acuerdo entre la empresa y el trabajador interesado, o abonadas con un incremento del 10% de la hora ordinaria o compensadas en descanso, dentro de los 6 meses siguientes a su realización, a criterio de la empresa y en jornadas completas, comunicando las empresas esa compensación como mínimo con una antelación de tres días hábiles. Las empresas podrán establecer, previo acuerdo con los trabajadores, sistemas de remuneración vinculados a parámetros objetivos para la compensación de horas extras y horas de presencia.

Los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo trasbordado en un ferry o tren tendrán consideración de tiempo de descanso siempre que tenga acceso a cama o litera.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio, ininterrumpido que se procurará coincidir con el fin de semana. Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a compensar al trabajador, según las normas descritas en los párrafos anteriores.

El descanso, salvo el compensado económicamente, se podrá computar en su disfrute de forma semestral y se informará a los representantes legales de los trabajadores, de forma periódica, de estas compensaciones.

Control del registro diario de jornada.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores en la empresa afectada por este convenio, se efectuará dicho control de la siguiente forma:

El registro de jornada de los conductores se realizará en base a la información obtenida del tacó grafo de los vehículos, no necesitándose ningún sistema de control adicional. En el supuesto de que el conductor realice un uso indebido del selector de actividad, la empresa se reserva el derecho de reflejar en registro de jornada la información que se corresponda con la realidad, así como poder sancionar al conductor.

Para el resto de los trabajadores de la empresa, la Dirección podrá utilizar tanto los medios manuales como informáticos que considere oportuno, debiendo reflejarse en todo caso los periodos de interrupción de las jornadas laborales que no sean efectivos de trabajo.

#### Artículo 18. Quebranto de Moneda

Los trabajadores de los parkings o aparcamientos, percibirán en concepto de quebranto de moneda, un 0,7% de la recaudación bruta mensual. La cantidad resultante será repartida o distribuida en partes iguales entre todos los trabajadores. Se garantizará mensualmente un mínimo de 38,00 euros para el año 2026. Se actualizará anualmente conforme el punto 1.

#### Artículo 19. Multas y Sanciones

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre Tráfico, Seguridad Vial y cualquier otra legislación aplicable en materia de transporte, deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

#### Artículo 20. Acción Sindical

1. Deber de Cortesía. En caso de que un trabajador por cualquier circunstancia, desee estar asistido por un representante de la Central Sindical firmante, la empresa estará obligada a oír ambos por sí o por medio de los representantes de la empresa.

2. Derecho de Reunión o Asamblea. Las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento, facilitarán la realización de asambleas.

3. Permisos Retribuidos. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de las empresas de uno a cien trabajadores, tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas, de acuerdo con el salario real, para el ejercicio de sus funciones sindicales, y en dos ocasiones al año, cuatro horas más al mes.

Podrá pactarse la acumulación de las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal Sindical en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley para el Sindicato firmante del presente Convenio.

4. Recaudación de Cuotas Sindicales. Las empresas o los trabajadores, de común acuerdo, procurarán pactar la fórmula para el descuento de la cuota sindical.

5. Secciones Sindicales. Las empresas reconocerán la existencia de las Secciones Sindicales en aquellas empresas de más de 150 trabajadores, con el 10% de afiliados a una misma central. El Delegado de la sección sindical tendrá los mismos derechos y garantías que el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

6. Comité Provincial de Seguridad e Higiene. Se constituye un Comité de Seguridad e Higiene Provincial integrado por un número de dos representantes de la Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Castellón y dos de las Centrales Sindicales firmantes, para velar por la seguridad e higiene del sector, y sus acuerdos, que deberán ser por unanimidad, y serán vinculantes para las partes.

7.- Se establece la posibilidad, en base al Art. 35.4 de la Ley 30/95 de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se pueda designar como Delegados de Prevención a personas que no ostente la condición de representantes sindicales, designación que en estos casos deberá ser hecha por los representantes del personal, si los hubiere en la empresa o por los propios trabajadores.

#### Artículo 21. Comisión Mixta Paritaria

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por miembros de las Centrales Sindicales firmantes del convenio y de los Empresarios Transportistas del Servicio Público, en igual proporción y no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de seis personas por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá, con respecto a los temas sindicales y de salud laboral en las empresas las siguientes:

A) El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera. La realización de Estadísticas y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

B) Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación en los distintos Subsectores del convenio.

C) Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

D) Visar los Planes de Formación en su ámbito.

E) Resolverá las solicitudes para la inaplicación de los términos económicos el Convenio, de aquellas empresas que lo soliciten.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

- Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías de Castellón
- Federación de Servicios Movilidad y Consumo de U.G.T. de Castellón (FeSMC-U.G. T.). Castellón, Plaza de las Aulas, nº 5-5º (Tfno. 964 22 73 72, Fax 964 22 78 84).
- Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. Plaza de las Aulas, nº 6, bajo de Castellón.

#### Artículo 22. Cláusula de Descuelgue

Se estará a las disposiciones vigentes en cada momento.

#### Artículo 23. Contratación Laboral

Que de acuerdo con la normativa vigente en estos momentos y en concreto en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre, se autoriza la contratación de los contratos temporales, indicados en dicha normativa por espacio de 12 meses.

En base a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre se establece la posibilidad de contratación en el sector del transporte por carretera de Castellón que las empresas suscriban contratos de FIJOS-DISCONTINUOS, para trabajos intermitentes, periódicos, oscilantes y sin duración determinada, en base a la disposiciones generales para esta clase de relación laboral, indicando, su posible duración, así el motivo de las interrupciones de las actividad así como que se establece el principio general aplicable en el sector del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos de un empresa, que será por idoneidad para cada trabajo, teniendo en cuenta circunstancias objetivas, como los idiomas necesarios, por efectuar el transportes por diferentes países, títulos, cursos de formación, etc. a criterio empresarial y bajo el principio jurídico de que la organización de la empresa depende del empresario. Y de entre quienes cumplan requisitos suficientes, por orden de antigüedad. Estos contratos de fijos discontinuos en las empresas se podrán formalizar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Siendo de al menos 50% de la jornada normal diaria para el personal del Grupo III de Movimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Para los conductores mecánicos el periodo de prueba será de 6 meses y para el resto de las categorías y en base a la legislación vigente, el periodo de prueba será fijado en la normativa vigente en cada momento, es decir, 6 meses para los titulados, 3 meses para el personal del para el resto de los grupos profesionales.

#### Artículo 24 Organización del trabajo

a) La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa: implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

b) Son obligaciones del trabajador: cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Los conductores deberán utilizar los vehículos y seguir los itinerarios que indica el empresario a tenor de las necesidades de la empresa. Igualmente deberán llevar un estricto cumplimiento de las normas de seguridad establecidas por la empresa, utilizando los EPIs que la empresa les entrega. Facilitarán la descarga de datos del tacógrafo del vehículo y cumplirán la normativa vigente sobre tiempos de conducción y descanso.

Los conductores deberán aplicar las pautas de conducción racional con el objetivo de obtener un menor consumo de gasoil y respetar el medio ambiente.

Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos, personal ajeno a la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.

#### Artículo 25. Grupos Profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se clasificará en alguno de los grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II Personal Administrativo.

Grupo III. Personal de Movimiento.

#### Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

##### Grupo I: Personal Superior y Técnico.

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

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

1. Director de Área o Departamento. Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

2. Director o Delegado de Sucursal. Es el que con propia iniciativa dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías I.1 y I.2 procedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

3. Jefe de Servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

4. Titulado de Grado Superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

5. Titulado de Grado Medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

6. Jefe de Sección. Es el que desempeña con iniciativa responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa estructuren, así como el que está al frente de Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma si lo hubiere.

7. Jefe de Negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas informáticos.

8. Jefe de Tráfico de Primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos: recidos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

9. Jefe de Tráfico de Segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de tráfico superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

10. Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le

ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

11. Inspector, Visitador de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

12. Jefe de Taller. Esta categoría profesional incluye a los, que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

#### Grupo II: Personal de Administración.

Pertenecen este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos los de facturación, están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

1. Oficial de Primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar de programación informática.

2. Oficial de segunda. Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

3. Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo, y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

4. Encargado de Garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

5. Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

6. Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignárselo además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

### Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos los empleados 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, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación:

1. Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase " C+E"; se contrata 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 exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable de 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. Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente y asegurar la mercancía con las cintas y equipos proporcionados por la empresa.

2. Conductor. Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase " C+E"; se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, cuando resulte estrictamente necesario dentro de su jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado. Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección 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 le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3. Conductor-Repartidor de vehículos ligeros. Es el empleado que aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar 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 realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

4. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 1 y 2. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

4A. Cuando conduzca vehículos cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la verdulería de la cisterna, así como si la cantidad cargadas corresponde con los pesos máximos autorizados.

Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga, de los áridos y el manejo de la grúa.

El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

5. Capataz. Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén, o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas se ocupa de la carga o descarga de vehículo de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos, cargar y descargar capitonones, contenedores, etcétera, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

6. Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonones, contenedores, etcétera, en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo, asimismo, sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

7. Ayudante y/o Mozo Especializado. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control, de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

8. Auxiliar de Almacén Basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

9. Mozo ordinario. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica, conocimiento previo, habiendo de efectuar si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

#### Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la clasificándose en la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose categorías profesionales que a continuación se expresan:

1. Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

2. Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

3. Personal de Mantenimiento y Limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

4. Capataz de Taller o Jefe de Equipo. Es el que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

5. Oficial de Primera de Oficios. Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan 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.

6. Oficial de Segunda de Oficios. Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teóricos prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardarmuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de des-embalaje y los propios de la mudanza, se clasificará en una de las categorías 20.5 o 20.13, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

7. Mozo Especializado de Taller. Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Aprendiz o Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

8. Peón Ordinario. Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

#### Artículo 26. Régimen Disciplinario

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 en general, calificándose de leves, graves y muy graves:

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo si perturbase el servicio y causase perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no cumplimentar debidamente los discos del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas en el tacógrafo digital. Así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador (entrega de discos o descargas de tarjeta) y el uso indebido del tacógrafo.

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 o negligencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio y la falta o deterioro de los discos de tacógrafo.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. No notificar con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo, y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como 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.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio, la no comunicación de la pérdida de todos los puntos del carnet de conducir, violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

11. El acoso sexual.

12. El acoso laboral.

13. La manipulación del tacógrafo.

14. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

15. Incumplir de forma reiterada, por iniciativa propia de la persona trabajadora y negligentemente la normativa vigente sobre tiempos de conducción y descanso.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### Sanciones

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

#### Régimen sancionador

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa comunicará por escrito los hechos al trabajador, con el fin de que en el plazo de tres días, éste pueda presentar por escrito las alegaciones que considere. Así mismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comités de empresa.

#### Artículo 27. Salud laboral

Se establece la obligatoriedad de cumplimiento, por parte de las empresas de la vigilancia de la salud con los reconocimientos médicos que la legislación declare obligatorios para el sector en cada momento.

En este punto y debido a las especiales características de la actividad laboral realizada por los conductores-mecánicos y conductores (la conducción en vías públicas de vehículos de diversas características en cuanto a las cargas, conducción, estiba, etc.) que pueden poner en peligro la vida y bienes, no solo de ellos si no de terceros en relación al tráfico en vías públicas, los firmantes de este convenio consideran necesario que por parte de los citados trabajadores y dentro de los reconocimientos médicos que la ley establece para todos los trabajadores, tengan la obligación de someterse a dichos reconocimientos médicos. Así mismo, se establece la inclusión de controles en relación a la alcoholemia y sustancias tóxicas que las disposiciones legales consideren que puedan impedir la conducción, salvaguardando las garantías previstas en protocolos sectoriales de ámbito estatal.

En el caso de que, uno de los trabajadores de los indicados en el párrafo anterior, se niegue a realizar dichos reconocimientos médicos, a petición de la empresa, ésta podrá suspender la relación laboral del trabajador, durante el periodo que conste entre la petición de hacer el citado reconocimiento médico y la realización del mismo, que deberá resultar "apto" para la incorporación del trabajador a su anterior puesto y en las mismas condiciones.

Durante toda esta tramitación (desde su inicio hasta el resultado de la misma) la empresa deberá notificar a la representación sindical de la empresa, la cual podrá intervenir asesorando al trabajador que esté inmerso en este trámite, si es aceptado por el mismo.

En el supuesto de que legalmente se publique como anexo al III Acuerdo Marco del Transporte el protocolo sobre la obligatoriedad de reconocimiento médico referente al control de alcohol y drogas, el mismo, además de lo contenido en este convenio, será de obligado cumplimiento, Siempre salvaguardándose las garantías previstas en los protocolos acordados sectorialmente por la patronal y sindicatos en el ámbito estatal.

Artículo 28. Prevención de riesgos laborales

Amén de la obligatoriedad de las empresas de cumplir dicha normativa, se establece la obligación de que las mismas den a conocer a los delegados de Prevención la composición de los productos químicos transportados o utilizados por los trabajadores.

Artículo 29. Legislación Supletoria y concurrencia de Convenios

En lo no establecido expresamente en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por carretera, firmado por CETM, UGT y CC. OO. y demás normas laborales de general aplicación.

Las partes acuerdan que los conceptos económicos son los reflejados en el convenio salvo error u omisión que podrá ser modificado, por acuerdo entre las partes firmantes de existir el citado error.

Artículo 30. Cláusula general de igualdad y no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y en el resto de condiciones y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 31.- Jubilación parcial y contrato de relevo

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral general y en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento, así como en los acuerdos pactados en las diferentes empresas siempre y cuando se puedan efectuar según la normativa laboral y de Seguridad Social señalada anteriormente.

Ante la petición efectuada por escrito por el trabajador, para acogerse a esta figura jurídica de jubilación parcial con contrato de relevo, la empresa tendrá 30 días naturales desde el día siguiente de la petición para acordar la misma pero si en ese plazo no hay contestación por parte de la empresa se entenderá que existe un silencio negativo a tal solicitud.

Para la tramitación de esta situación jurídica y en base a las normas generales en esta materia, se necesitará siempre acuerdo por escrito para su tramitación, entre el trabajador solicitante y la empresa.

En el acuerdo documentado se expondrá el sistema de la realización de la jornada parcial que el trabajador deberá realizar en el periodo que esté vigente esa situación de jubilación parcial con la vigencia del contrato de relevo realizado por tal situación.

CONVENIO 2026-2028 TRANSPORTES MERCANCIAS - CASTELLON						
TABLAS SALARIALES						
Categorías		2026		2027		2028
		Salario Base		Salario Base		Salario Base
Grupo I - Personal Administrativo						
Jefe de Sección		1.179,87 €		1.215,26 €		1.251,72 €
Jefe de Negociado		1.179,87 €		1.215,26 €		1.251,72 €
Oficial de Primera		1.142,31 €		1.176,58 €		1.211,88 €
Oficial de Segunda		1.086,31 €		1.118,90 €		1.152,46 €
Auxiliar Administrativo		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Aspirante		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Grupo II - Personal de Movimiento						
Jefe de Tráfico Primera		1.179,86 €		1.215,25 €		1.251,71 €
Conductor Mecánico		1.142,31 €		1.176,58 €		1.211,88 €
Conductor		1.104,93 €		1.138,07 €		1.172,22 €
Conductor repartidor		1.067,64 €		1.099,67 €		1.132,66 €
Mozo especializado		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Grupo III - Personal de Talleres						
Jefe de Taller		1.179,86 €		1.215,25 €		1.251,71 €
Oficial de Primera		1.118,79 €		1.152,36 €		1.186,93 €
Oficial de Segunda		1.086,31 €		1.118,90 €		1.152,46 €
Engrasador		1.067,64 €		1.099,67 €		1.132,66 €
Oficial de Tercera		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Mozo de Taller		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Almacenero		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Aspirante		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Grupo IV - Personal Subalterno						
Cobrador de facturas		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Telefonista		1.055,51 €		1.097,73 €		1.141,64 €
Portero		1.055,51 €		1.097,73 €		1.141,64 €
Vigilante		1.055,51 €		1.097,73 €		1.141,64 €
Limpiadora Eur/hora		7,67 €		7,97 €		8,29 €
Grupo V - Personal Garajes, lavado y engrase						
Encargado General		1.142,31 €		1.176,58 €		1.211,88 €
Cajero		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Engrasador		1.058,07 €		1.089,81 €		1.122,51 €
Lavacoches		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Aspirante		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Guarda de noche		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Guarda de día		1.055,51 €		1.087,17 €		1.119,79 €
Aparcador		1.067,64 €		1.099,67 €		1.132,66 €

Plus de peligrosidad		88,39 €		91,04 €		93,77 €
Plus de grúa autopropulsada		169,19 €		174,27 €		179,49 €
Plus de almacenista-logística		135,00 €		139,05 €		143,22 €
Quebranto de moneda		39,52 €		40,71 €		41,93 €
Todas las empresas del sector del transporte de Castellón garantizarán la percepción a todos los trabajadores del SMI anual que esté vigente en cada año de los indicados de vigencia de este convenio.						
		INCRE- MENTO:		INCRE- MENTO:		INCRE- MENTO:
DIETAS		2,50%		2,75%		2,75%
Categorías		2026		2027		2028
Transporte nacional		39,74 €		40,74 €		41,75 €
Transporte internacional		51,67 €		52,96 €		54,28 €
Terceros países		59,61 €		61,10 €		62,63 €