

INFORMACIÓN SOBRE EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA 2024-2027

Tras haber sido denunciado en el mes de octubre del pasado año la vigencia del Convenio Colectivo por parte de los sindicatos UGT y CCOO, al objeto de comenzar la negociación de uno nuevo, y en tanto que el anterior se encontraba en situación de prórroga desde el 31 de diciembre de 2021, finalmente y tras un periodo de intensa negociación entre la patronal y los sindicatos, y que comenzó con la constitución de la mesa el día 31 de octubre de 2023, por fin, el día 31 de octubre de 2024 se ha suscrito el nuevo Convenio Colectivo Provincial para las Empresas de Transporte de Mercancías de la provincia de Segovia con vigencia para cuatros años (2024 – 2027).

Dicho texto está pendiente de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, por lo que realizada su publicación el mismo será de aplicación efectiva, y a partir de dicho momento, y dentro del periodo máximo de 3 meses contados desde la misma, deberán pagarse a los trabajadores **los atrasos devengados por las diferencias salariales que se hayan producido entre los salarios pagados y los salarios actualizados con la subida salarial pactada desde el 1 de enero de 2024.**

Los aspectos más novedosos e importantes a destacar de esta nueva regulación que regirá las futuras relaciones entre empresarios y trabajadores durante un periodo de cuatro años para las empresas de transporte de mercancías por carretera (2024-2027), son los siguientes:

Vigencia

Del 01/01/24 hasta el 31/12/2027.

Revisión Salarial

Teniendo en cuenta que desde el año 2021 los salarios han permanecido sin revisión, para los años de vigencia del presente convenio (2024, 2025, 2026 y 2027) se han pactado las siguientes subidas salariales, encontrándose recogidas en el texto las tablas salariales de los cuatro años.

- Año 2024: 4,5% en salarios y 3% en el resto de conceptos.
- Año 2025: 3,25 % en salarios y resto de conceptos.
- Año 2026: 3,25 % en salarios y resto de conceptos.
- Año 2027: 3,25 % en salarios y resto de conceptos.

Paga de 600 € por ausencia de incremento salarial en los años 2022 y 2023

Debido a la ausencia de incremento salarial en el convenio por encontrarse en situación de prórroga desde el 01/01/2022 hasta el a 31/12/2023, se ha pactado que las empresas que durante el citado periodo no hayan incrementado la retribución salarial de sus trabajadores durante los años 2022 y 2023, deberán pagar un importe de 600

euros a sus trabajadores tras la publicación del convenio, con independencia de su categoría, no obstante el citado importe se podrá pagar de forma íntegra en un solo pago o de forma prorrateada, a razón de 40 € mensuales y en 3 pagas extraordinarias.

De haberse percibido por los trabajadores durante dichos años un incremento total en el salario inferior al aquí fijado de 600 euros en dicho periodo, las empresas deberán pagar la diferencia hasta completar dicho importe.

Se debe tener en cuenta que para las contrataciones posteriores al 01/01/2022 o contratos con jornada parcial o periodo de suspensión de contrato excepto por nacimiento de hijo, se calculará esta retribución proporcionalmente al tiempo de trabajo efectivo. Dicho importe no se devengará por las personas trabajadoras contratadas a partir del 01/01/2024

El resto del texto permanece con la misma regulación que el anterior, salvo la adaptación a los cambios normativos habidos desde la firma del anterior convenio, y la mejora de su redacción, y cuyos aspectos más importantes a destacar son:

Jornada Laboral

La jornada laboral se mantiene en 1.784 horas anuales. Se establece la jornada ordinaria en 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, de acuerdo con los criterios que fijen la empresa y los trabajadores. Asimismo se establece que las empresas procurarán que los descansos semanales (y festivos regulares y nacionales) de los trabajadores se disfruten en el domicilio de éstos, y en el caso del personal que realiza transporte internacional, se procurará que al menos el 25% de los descansos anuales se realicen en su domicilio.

Vacaciones

Se procurará que el disfrute de uno de los dos periodos de quince días coincida entre los meses de junio y septiembre, ambos incluidos.

Permisos Retribuidos

Se adaptan estos permisos a la nueva regulación pasando de dos a cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposos domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hechos, así como cualquiera otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera cuidado efectivo de aquella. Este permiso se podrá disfrutarse, en cualquier momento, dentro del periodo comprendido entre el inicio del hecho causante y su finalización.

Y de dos días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad. Señalándose que cuando con tal motivo la

persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto superior a 300 kilómetros de su residencia, el plazo se ampliará en dos días.

Se incluye la ausencia por fuerza mayor. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas anteriormente equivalentes a 4 días al año, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En cuanto a los días de libre disposición se siguen manteniendo un máximo de dos al año.

Clasificación del personal

Se adecua la clasificación del personal a lo dispuesto en el II Acuerdo General de las Empresas de Transporte de mercancías por carretera, desapareciendo las categorías de conductor/a mecánico/a noble y conductor /a noble, que no se encuentran previstos en la norma nacional.

Horas Extraordinarias

El valor de las horas extraordinarias continua unificado (no hay distinción entre festivo y laborables), y se fija, tanto para días festivos como para días laborables, con un incremento del 75%. La fórmula de cálculo se fija de la siguiente manera: salario base + plus personal de promoción + plus de transporte * 455 / 1.784 horas.

Estas horas se retribuirán conforme al cálculo anterior o se compensarán con descanso equivalente.

Enfermedad y Accidente

En los supuestos de baja por enfermedad común, sin internamiento hospitalario, las empresas abonarán los porcentajes que establece la legislación en vigor, si bien completarán a partir del 21 días de baja los subsidios de la Seguridad Social al objeto de completar el 100%.

Se señala además que el periodo de IT del trabajador no tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos de no devengar doblemente las pagas extraordinarias, cuando se incorpore a su trabajo.

Póliza de Seguros y Multas de circulación, permiso de conducir y pérdida de vigencia del mismo

Se mantiene la redacción a los citados artículos. En el relativo a la póliza de seguros se establecen diferentes cantidades para los distintos años y riesgos cubiertos (22.314,05€, 23.039,26€, 23.788,04 € y 24.561,15 € en cada año, para muerte e incapacidad

permanente total, y 26.776,87 €, 27.647,12€, 28.545,65€ y 29.473,38€ en cada año, para incapacidad absoluta y gran invalidez).

Y en el artículo referido a privación del permiso de conducir, se mantiene la opción a las empresas durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado del carné de conducir (máximo 3 meses) de suscribir una póliza de seguros que garantice el pago de una cantidad de 1.000 € mensuales o la reubicación al trabajador en otro puesto de trabajo, incluso de inferior categoría y pagando la retribución correspondiente a ese nuevo puesto asignado.

Contratación

Se incluye la posibilidad de que las empresas suscriban cualquier modalidad de contratación prevista en la legislación actual con sus trabajadores, que se adecue a sus necesidades y corresponda de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida, siendo recogida la duración máxima de 12 meses respecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción .

Periodo de prueba

Se mantiene el establecido en el II Acuerdo General de las Empresas de Transporte de Mercancías, seis meses para las personas técnicas tituladas, tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos para el resto de la plantilla, en este último caso se encuentran los trabajadores/as móviles.

Extinción del contrato

Se recoge de forma expresa en el artículo 42 del texto convencional la obligación de las personas trabajadoras que causen baja voluntaria en la empresa, de comunicar por escrito la baja y con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese, la falta de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.
