



RC-17126

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo** para el periodo 2024-2027 del sector de TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, **Código de Convenio 40000705011992**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal la Asociación Segoviana de Transportes (ASETRA) y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.— Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 20 de diciembre de 2024.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, María Nuria Sanz Peláez.



**PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.
Años 2024-2027****ÍNDICE****CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES.**

- Art. 1º. Ámbito Territorial.
- Art. 2º. Ámbito Funcional.
- Art.3º. Vigencia.
- Art. 4º. Denuncia y prórroga.
- Art. 5º. Garantías personales.
- Art. 6º. Vinculación a la totalidad.
- Art. 7º. Comisión paritaria.

CAPÍTULO II - JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS.

- Art. 8º. Jornada laboral.
- Art.8º bis Adaptación de jornada.
- Art. 9º. Vacaciones.
- Art. 10º. Permisos retribuidos.
- Art. 11º. Permisos sin retribución.

CAPÍTULO III - RETRIBUCIONES.

- Art. 12º. Clasificación Profesional.
- Art. 13º. Igualdad Retributiva.
- Art. 14º. Salarios y revisión.
- Art. 15º. Plus de Promoción y Plus Personal Consolidado.
- Art. 16º. Horas extraordinarias.
- Art. 17º. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 18º. Dietas.
- Art. 19º. Plus de transporte.
- Art. 20º. Plus de nocturnidad.
- Art. 21º. Peligrosidad, penosidad y toxicidad.
- Art. 22º. Carga fraccionada y quebranto de moneda.
- Art. 23º. Empresas de servicios especiales.

CAPÍTULO IV - VARIOS.

- Art. 24º. Póliza de seguros.
- Art. 25º. Enfermedad y accidente.
- Art. 26º. Multas de circulación y retirada del carnet.
- Art. 27º. Personal con capacidad disminuida.
- Art. 28º. Prendas de trabajo.
- Art. 29º. Incentivo a la jubilación.





- Art. 30º. Reconocimiento médico.
- Art. 31º. Conciliación de la vida labor al y familiar.
- Art. 32º. Parejas de hecho.
- Art. 33º. Derechos de reunión e información, y derechos sindicales.
- Art. 34º. Salud Laboral.
- Art. 35º. Cambio de residencia, traslados y permutas.
- Art. 36º. Soluciones extrajudiciales de conflictos.
- Art. 37º. Procesos de Selección.
- Art. 38º. Renovación del Permiso de Conducir.
- Art. 39º. Formación continua en el sector de transportes.
- Art. 40º. Contratación.
- Art. 41º. Periodo de prueba.
- Art. 42º. Extinción del contrato.
- Art. 43º. Violencia de género.
- Art. 44º. Cláusula de Desvinculación.
- Art. 45º. Acuerdo medidas planificadas para igualdad personas LGTBI.

DISPOSICIONES FINALES.

- Primera.
- Segunda.
- Tercera.

ANEXO 1 - TABLAS SALARIALES.

Años 2024-2027

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA.**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Segovia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.





En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio Colectivo 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 aplicación de este Acuerdo, no les será éste de aplicación.

ARTÍCULO 3º.- VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia temporal se extenderá desde el día 1 de enero del año 2024, hasta el día 31 de diciembre del año 2027.

ARTÍCULO 4º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La expiración del Convenio Colectivo deberá denunciarse dentro de los últimos tres meses de su duración. En caso de no denunciarse por cualquiera de las partes, el Convenio se considerará prorrogado por años completos.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS PERSONALES.

Todas las condiciones del presente Convenio se considerarán mínimas, por cuya razón todo lo que el convenio no modifique expresamente se mantendrá íntegramente para la plantilla que viniera disfrutándolo.

ARTÍCULO 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, será considerado en su totalidad.

ARTÍCULO 7º.- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación del mismo. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo. Corresponderán dos a la parte empresarial y dos a la parte social, sin perjuicio de que cada una de las partes pueda acompañarse una persona asesora, que en todo caso tendrá voz, pero no voto. Las partes acuerdan nombrar a un secretario/a para tomar las actas, que por su conocimiento y experiencia será la misma persona que ha desarrollado esta función a lo largo de la negociación de este convenio, salvo sustitución.

Las funciones del Secretario/a, serán:

- Convocar las reuniones de la comisión paritaria
- Levantar actas de las mismas
- Custodia y archivo de todos los documentos que afecten a la comisión
- Entrega de la documentación que obre en su poder, cuando cualquiera de las partes se lo requiera.

Para asegurar la representatividad de cada una de las partes que componen la comisión paritaria, por la parte empresarial (ASETRA), se nombran a las dos personas que han negociado el convenio Colectivo.

Por la parte social se elegirán dentro de los sindicatos firmantes con representatividad en el sector, mínimo uno de cada sindicato, respetando en todo caso la proporcionalidad de su representación.

Funcionamiento de la comisión paritaria:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.





Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortaran los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus artículos, cuando la legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.
 - a) Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Emitir informe o dictamen no vinculantes para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, afecte a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
 - d) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma. El Secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número plantilla afectada, y sindicatos intervinientes. Para ello, el Secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.
 - e) Velar para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - f) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a quince días desde la publicación del índice utilizado para actualizar las tablas en su caso.
 - g) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del propio SERLA.





Los acuerdos de la comisión paritaria serán tomados por mayoría, y su resolución será vinculante para las dos partes. En caso de no llegar a acuerdo, se someterán a los servicios de mediación y arbitraje. Caso de no conseguir acuerdo, quedara abierta la vía judicial.

CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 8º.- JORNADA LABORAL.

La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual de 1784h distribuida de forma irregular y de acuerdo con los criterios que se fijen entre la empresa y la representación sindical y respete la legislación vigente y de manera más concreta el RD 1561/95 de 21 de septiembre y reglamentos emanados de la comunidad Europea.

En las empresas donde no exista representación sindical y para el caso en el que no se llegara a acuerdos entre la empresa y la plantilla, se remitirá a la comisión paritaria para que esta pueda acordar dicha adaptación.

Para el personal móvil, las empresas procurarán preferentemente que los descansos semanales y festivos regulares y nacionales se disfruten en el domicilio de la persona trabajadora. Para los descansos de este personal que realiza transporte internacional, las empresas procurarán organizar los servicios de tal manera que se disfruten al menos un 25% de los descansos anuales en su domicilio.

Las horas de presencia se compensarán con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonarán como mínimo al precio de hora ordinaria conforme establece el RD 1561/95.

ARTÍCULO 8 BIS: ADAPTACIÓN DE JORNADA.

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

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

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

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

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

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



**ARTÍCULO 9º.- VACACIONES.**

Las vacaciones del personal afectado por el Convenio serán de 30 días naturales para todo el personal que haya cumplido un año completo en la empresa o que su contrato así lo prevea, o la parte proporcional según el tiempo de permanencia en la empresa.

Cualquier festivo, de los catorce que aparecen en el calendario laboral a lo largo del año, distinto de los domingos, no será considerado como vacación en el supuesto de que coincidieran con la época de disfrute de la vacación y se disfrutará aparte de la misma.

Las vacaciones seguirán un sistema rotatorio y podrán fraccionarse en dos períodos de quince días cada uno, procurándose que el disfrute de uno de los períodos coincida entre los meses de junio y de septiembre, ambos incluidos. Si las vacaciones se disfrutaran ininterrumpidas, se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del período de tiempo comprendido entre los citados meses.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o artificial o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTÍCULO 10º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

La plantilla, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos que se señalan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier 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 disfrutar disfrutarse, en cualquier momento, dentro del periodo comprendido entre el inicio del hecho causante y su finalización.
- b bis) Dos días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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.

- c) Un día natural por Matrimonio de familiares de primer y segundo grado.
- d) Un día natural para la celebración de comunión o bautizo de hijos/as
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- g) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del o la menor hasta que cumpla nueve meses, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.





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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

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

- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) A los/las Delegados/as de Prevención, el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según las normas recogidas en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- l) 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.
- m) Dos días al año de libre disposición para asuntos propios sin justificar. Los dos días no podrán acumularse por el mero hecho de haber terminado el año y no haberlos disfrutado, por lo que sólo podrán disfrutarse dentro del año natural. Las condiciones de disfrute de los mismos, salvo autorización de la empresa, serán:
 - 1º.- Los citados días no podrán ser unidos a periodos vacacionales.
 - 2º.- La persona trabajadora no podrá disfrutar más de dos días seguidos sin autorización expresa del empresario.
 - 3º.- La persona trabajadora deberá realizar la petición por escrito con una antelación de al menos cinco días laborables en orden a la planificación del trabajo de la empresa.
 - 4º.- No podrá disfrutarse más de un permiso de días de libre disposición dentro del mismo mes, con independencia de los días que se utilicen de los que tengan derecho.
 - 5º.- No podrá ser solicitada la misma fecha por más de un 10 % de la plantilla de la empresa.
 - 6º.- En caso de peticiones concurrentes se seguirá el criterio del orden de presentación de la solicitud.



**REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:**

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, si bien intentando conciliar la vida personal, familiar y laboral de trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o la trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



**ARTÍCULO 11º.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN.**

Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin Retribución a la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo que lleven más de dos años de servicio efectivo en la empresa, siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector.

En situación de Permiso sin Retribución de un/a trabajador/a, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo.

Se solicitará para periodos comprendidos entre doce y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho y lo solicitasen en plazo, la empresa podrá negar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa. El criterio para fijar la preferencia en el disfrute del citado permiso será el orden de presentación de las solicitudes.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de cuatro años contando desde su finalización.

El cómputo del tiempo transcurrido por este permiso se descontará a efectos del devengo del Plus de Vinculación.

**CAPÍTULO III
RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 12º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.**

Los niveles retributivos correspondientes al presente convenio se encuentran recogidos en la tabla salarial que figura como anexo I al presente convenio.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa. Se adecuan las distintas categorías y grupos profesionales, al II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera de ámbito nacional, que en su capítulo III "del personal" regula y define tanto los grupos como las categorías, y se establece el siguiente cuadro de grupos profesionales:

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Dirección de Área o Departamento	Nivel salarial I
Dirección o Delegado/a de Sucursal	Nivel salarial I
Jefatura de Servicio	Nivel salarial I
Titulado/a de Grado Superior	Nivel salarial I
Titulado/a de Grado Medio	Nivel salarial II
Jefatura de Sección	Nivel salarial II
Jefatura de Negociado	Nivel salarial II
Jefatura de Tráfico de Primera	Nivel salarial II
Jefatura de Tráfico de Segunda	Nivel salarial III
Encargado/a General	Nivel salarial III
Inspector/a – Visitador/a de Empresas de Mudanzas	Nivel salarial III
Jefatura de Taller	Nivel salarial III



**GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Oficial de Primera	Nivel salarial IV
Oficial de Segunda	Nivel salarial V
Auxiliar	Nivel salarial VI
Telefonista	Nivel salarial VI

GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	Nivel salarial IV
Jefatura de Equipo	Nivel salarial IV
Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias	Nivel salarial IV
Conductor/a Mecánico/a	Nivel salarial IV
Conductor/a	Nivel salarial V
Conductor/a-Repartinador/a vehículos ligeros	Nivel salarial VI
Capitonista	Nivel salarial VI
Mozo/a especializado/a-carretillero/a	Nivel salarial VI
Ayudante o mozo/a especializado/a	Nivel salarial VI
Auxiliar Almacén-Basculero/a	Nivel salarial VI
Mozo/a	Nivel salarial VII

GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	Nivel salarial VII
Guarda	Nivel salarial VII
Personal de Mantenimiento y Limpieza	Nivel salarial VII
Jefatura de Equipo de Taller	Nivel salarial IV
Oficial de Primera de Oficinos	Nivel salarial IV
Oficial de Segunda de Oficinos	Nivel salarial V
Mozo/a Especializado/a de Taller	Nivel salarial VI
Peón/a	Nivel salarial VII

ARTÍCULO 13º.- IGUALDAD RETRIBUTIVA.

En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, tienen la obligación de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

**ARTÍCULO 14º.- SALARIOS Y REVISIÓN.**

Los salarios para los años 2024 a 2027 quedan reflejados en el anexo I.

Dichas cantidades, y el resto de cantidades económicas recogidas en el presente convenio para los años 2024, 2025, 2026 y 2027 no serán revisables y por lo tanto no variarán ni se incrementarán, durante toda su vigencia.

Debido a la ausencia de incremento salarial convencional durante el periodo en el que el convenio ha estado en situación de prórroga y comprendido entre el 1/01/2022 y el 31/12/2023, las empresas procederán al pago por una sola vez, de un importe de 600 euros tras la publicación del convenio a todos los trabajadores, con independencia de su categoría.

El citado importe se podrá pagar, de forma íntegra en un solo pago o de forma prorrateada, a razón de 40 € mensuales en 12 mensualidad y en 3 pagas extraordinarias, tras la publicación del presente convenio.

La obligación para las empresas de efectuar el pago de la cantidad mencionada anteriormente existirá a favor de todos los trabajadores/as, excepto en los casos en que la persona trabajadora haya recibido un incremento en su retribución salarial durante los años 2022 y/o 2023, y siempre que éste obedezca a un incremento salarial real y periódico para evitar la pérdida de poder adquisitivo y no lo sea para compensar la realización de un mayor o diferente trabajo, y se incluya en sus recibos salariales con algún concepto tal como, a cuenta de convenio, complemento SMI.

En el caso de que en algún supuesto se pudieran generar dudas acerca de la obligatoriedad o no del abono del mismo, será competencia de la comisión paritaria que se reunirá para estudiar cada caso concreto.

De haberse percibido un incremento en el salario inferior al importe aquí fijado, las empresas pagarán la diferencia hasta completar la cantidad aquí pactada de 600 euros.

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.

Los atrasos que se puedan devengar como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio, se harán efectivos en el plazo de tres meses a contar desde su publicación en el BOP.

ARTÍCULO 15º.- PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN

El plus de promoción sustituirá al concepto de "antigüedad", que queda extinguido en base a las normas que a continuación se especifican.

El plus de promoción económica, se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento de conformidad con las siguientes tablas:

Las anteriores cantidades no se revisarán anualmente durante la vigencia del convenio.

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2024		
	MES	AÑO
A los 4 años	43,26 €	648,90 €
A los 8 años	81,71 €	1.225,65 €
A los 12 años	119,15 €	1.787,25 €
A los 16 años	152,81 €	2.292,15 €
A los 20 años	215,27 €	3.229,05 €





PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2025		
	MES	AÑO
A los 4 años	44,67 €	670,05 €
A los 8 años	84,37 €	1.265,55 €
A los 12 años	123,02 €	1.845,30 €
A los 16 años	157,78 €	2.366,70 €
A los 20 años	222,27 €	3.334,05 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2026		
	MES	AÑO
A los 4 años	46,12 €	691,80 €
A los 8 años	87,11 €	1.306,65 €
A los 12 años	127,02 €	1.905,30 €
A los 16 años	162,91 €	2.443,65 €
A los 20 años	229,49 €	3.442,35 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2027		
	MES	AÑO
A los 4 años	47,62 €	714,30 €
A los 8 años	89,94 €	1.349,10 €
A los 12 años	131,15 €	1.967,25 €
A los 16 años	168,20 €	2.523,00 €
A los 20 años	236,95 €	3.554,25 €

ARTÍCULO 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales, entendiéndose por tales las que obedezcan a situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento de mercancías; también podrán prestarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa o delegados/as de personal sobre la realización de este tipo de horas extraordinarias, con la consiguiente calificación, que serán registradas día a día y totalizadas semanalmente, entregándose copia del resumen a la persona trabajadora afectada.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

Todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias prestadas en días laborables y festivos se retribuirán con un 75 % de incremento o se compensarán con descanso equivalente.





La fórmula de obtención del valor de la hora será la siguiente:

Salario base + Plus personal de promoción + Plus de Transporte x 455 / horas año.

La hora base se multiplicaría por 1,75.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria anual laboral fijada en el 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; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán tres. Se abonarán a razón de 30 días de salario base más Plus Personal de Promoción o en su caso Plus Personal Consolidado según corresponda, antes del día 20 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre. La gratificación extraordinaria correspondiente al mes de marzo tiene la consideración de participación en beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y navidad se devengarán por semestres. La gratificación extraordinaria de verano se devengará del día 1 de enero al día 30 de junio, y la de navidad del día 1 de julio al 31 de diciembre. Se establece la posibilidad de que las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores, abonen de forma prorrateada las gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 18º.- DIETAS.

Se distinguen los siguientes servicios:

AÑO 2024	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	40,22 €	26,39 €	70,00 €
Comida	14,08 €	9,24 €	24,50 €
Cena	14,08 €	9,24 €	24,50 €
Noche y Desayuno	12,07 €	7,92 €	21,00 €

AÑO 2025	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	41,53 €	27,25 €	72,28 €
Comida	14,54 €	9,54 €	25,30 €
Cena	14,54 €	9,54 €	25,30 €
Noche y Desayuno	12,46 €	8,18 €	21,68 €

AÑO 2026	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	42,88 €	28,14 €	74,63 €
Comida	15,01 €	9,85 €	26,12 €
Cena	15,01 €	9,85 €	26,12 €
Noche y Desayuno	12,86 €	8,44 €	22,39 €





AÑO 2027	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	44,27 €	29,05 €	77,06 €
Comida	15,49 €	10,17 €	26,97 €
Cena	15,49 €	10,17 €	26,97 €
Noche y Desayuno	13,28 €	8,72 €	23,12 €

La dieta se reparte de la siguiente manera: 30% para noche y desayuno, 35% para comida y 35% para cena. En el servicio internacional, el importe de la parte de dieta que corresponda se devengará según se encuentre la persona trabajadora en territorio nacional o internacional.

Las anteriores cantidades no se revisarán durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 19.– PLUS DE TRANSPORTES.

El plus de transporte a percibir por el personal comprendido en este Convenio será de 4,71 € por día en el año 2024, 4,86 € por día en el año 2025, 5,02 € por día en el año 2026 y 5,18 € por día en el año 2027 y se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 20.– PLUS DE NOCTURNIDAD.

Cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica resultante de sumar al valor hora el 25 % de ese mismo valor, siempre que el trabajo realizado no sea nocturno por su propia naturaleza, en cuyo caso no se abonará el citado plus.

Por acuerdo entre la representación sindical, o en su caso de la propia plantilla, y la empresa, se podrá pactar la sustitución del porcentaje de incremento salarial por descansos en la proporción de una hora de descanso por cada cuatro trabajadas en período nocturno.

De pactarse la sustitución por descanso, conforme al párrafo anterior, podrán acumularse los citados descansos por períodos de hasta dos meses.

ARTÍCULO 21.– PELIGROSIDAD, PENOSIDAD Y TOXICIDAD.

Por la realización de trabajos que merezcan esta calificación, se establece un plus para el personal que realice los mismos de:

	AÑO 2024
MENSUALES	236,68 €
ANUALES	3.550,50 €

	AÑO 2025
MENSUALES	244,37 €
ANUALES	3.665,55 €

	AÑO 2026
MENSUALES	252,31 €
ANUALES	3.784,65 €

	AÑO 2027
MENSUALES	260,51 €
ANUALES	3.907,65 €





Las anteriores cantidades no se revisarán durante la vigencia del presente convenio.

Todo ello sin perjuicio de que los citados trabajos deben ser celosamente vigilados y de que el personal que los realice se encuentre equipado con todos los medios exigidos por la normativa vigente.

El personal encargado de este tipo de trabajos será sometido a control médico.

ARTÍCULO 22.- CARGA FRACCIONADA Y QUEBRANTO DE MONEDA.

Exclusivamente en el sector de reparto de paquetería (carga fraccionada) el personal de conducción, que no sea conductor repartidor, podrá ser destinado, acumulado con la propia conducción, al cumplimiento de otros servicios como puede ser la carga o descarga de paquetería.

En estos casos y por cada día que realice el trabajo, este personal percibirá un plus consistente en el importe del 30 % del salario base de este Convenio, con referencia a su categoría profesional.

El quebranto de moneda se abonará al personal de conducción que habitualmente cobra la mercancía que entregan en metálico y será de 27,58 € mensuales para el año 2024, de 28,48 € mensuales para el año 2025, de 29,41 € mensuales para el año 2026 y de 30,37 € mensuales para el año 2027.

ARTÍCULO 23.- EMPRESAS DE SERVICIO ESPECIALES.

Las empresas que regularmente presten servicio en domingos y festivos y que, en consecuencia, sus plantillas deban disfrutar de su descanso semanal en un día distinto del domingo o festivo que se trate, abonarán al personal afectado la cantidad de 13,82 € mensuales para el año 2024, de 14,27 € mensuales para el año 2025, de 14,73 € mensuales para el año 2026 y de 15,21 € mensuales para el año 2027, como compensación, incluso en las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

VARIOS

ARTÍCULO 24.- PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas convienen en suscribir una póliza de seguros, en favor de la plantilla, que cubra las siguientes contingencias:

- Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, absoluta, gran invalidez y muerte a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En las cuantías que a continuación se indican:

AÑO 2024	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	22.314,05 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	26.776,87 €

AÑO 2025	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	23.039,26 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	27.647,12 €

AÑO 2026	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	23.788,04 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	28.545,65 €

AÑO 2027	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	24.561,15 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	29.473,38 €





Quedan exceptuadas expresamente las situaciones derivadas como causa fundamental de embriaguez o toxicomanía de la persona trabajadora, aunque sucedan en el puesto de trabajo.

Las personas beneficiarias de trabajadores/as que fallezcan en situación de alta en la empresa, percibirán el importe establecido para esos supuestos. Se entiende por personas beneficiarias aquellas que designe la persona trabajadora o en su defecto las personas herederas legales de la misma.

Las citadas indemnizaciones que perciba la persona trabajadora o sus herederos/as o beneficiarios/as, serán descontadas en su caso de la posible indemnización que determine la autoridad judicial en caso de reclamación planteada frente a la empresa por esta persona o sus herederos/as.

ARTÍCULO 25.– ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en el caso de enfermedad común que requiera hospitalización y mientras dure el periodo de internamiento hospitalario, las empresas se comprometen a abonar al personal afectado una cantidad que complemente el subsidio percibido de la Seguridad Social, hasta completar el 100 % del Salario establecido.

Nuevamente, la Comisión Negociadora considera que las lesiones de columna vertebral, corazón, reumatismo, artrosis y determinados tipos de trastornos psíquicos, deben ser considerados enfermedad profesional en el Sector del Transporte, así como la necesidad en el Sector de que por los poderes públicos se proceda a una rebaja gradual de la edad de jubilación del transportista profesional.

En los supuestos de baja por enfermedad común que no requiera internamiento hospitalario (y durante los días posteriores al internamiento en el caso de haberlo precisado), las empresas abonarán los porcentajes que establece la legislación en vigor, si bien las empresas completarán, a partir del 21 día de baja, los subsidios que de la Seguridad Social perciba el personal afectado al objeto de completar el 100 % de su salario (base de cotización).

El periodo de incapacidad temporal, ya tenga su origen en contingencias comunes como profesionales, no tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos de no devengar doblemente pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 26.– MULTAS DE CIRCULACIÓN, PERMISO DE CONDUCIR Y PÉRDIDA DE VIGENCIA DEL MISMO.

Las multas impuestas como consecuencia de infracciones a la normativa de Transportes serán abonadas por las empresas, salvo que se tratara de una infracción motivada por una acción personal del trabajador/a, en cuyo caso la multa será abonada por éste; cuando las multas sean como consecuencia de infracciones al Código de la Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste/a.

El personal de conducción encuadrado en alguna de las categorías profesionales del artículo 12 de este convenio, está obligado a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, o al momento de la entrada en vigor del presente convenio, 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 puntos de su permiso de conducción, así como a acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual. Para ello este personal deberá aportar a la empresa documentación acreditativa de este extremo.

El personal de conducción que por resolución judicial firme, se les privara del derecho de conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados, de conformidad con lo establecidos en el artículo 63 de la Ley de Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial, siempre, en ambos casos, que dicha pérdida de vigencia no sea superior a tres meses y siempre que no traiga causa en embriaguez o toxicomanía de este personal, o en imprudencia temeraria del mismo, en este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación, con recuperación de todos los derechos que venía disfrutando.





Al objeto de que durante el mencionado plazo la persona trabajadora pueda percibir ingresos, las empresas podrán suscribir póliza de seguro a favor de esta persona por la que se les garantice durante el periodo de tres meses una cantidad de 1000 € mensuales, dicha cantidad a percibir podrá variar proporcionalmente a la baja, atendiendo al número de puntos que la persona tuviera en su permiso de conducir al ingreso en la empresa y de acuerdo con el condicionado de la póliza. Esta cantidad permanecerá constante durante la vigencia del convenio.

No obstante, las empresas en los supuestos anteriores podrán, a su elección, optar por realizar la póliza descrita anteriormente o por reubicar a la persona trabajadora, es decir, el personal de conducción que quede inhabilitado para conducir de la forma descrita anteriormente, podrá ser acoplado durante ese tiempo en la empresa, asignándole otro puesto de trabajo, incluso de inferior categoría, mientras se mantengan en dicha situación, abonando la empresa la retribución correspondiente a este puesto, aunque sea inferior. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si la persona de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En aquellos supuestos en que la inhabilitación para conducir se prolongue durante más de tres meses, no obligará a la empresa según los párrafos anteriores y procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal, salvo que concurren razones disciplinarias, al constituir tales hechos por sí mismos una falta laboral calificada como muy grave, en cuyo caso se iniciará el correspondiente procedimiento sancionador.

ARTÍCULO 27.– PERSONAL CON CAPACIDAD MINORADA.

Las empresas se comprometen a destinar al personal cuya capacidad haya sido minorada por la edad o por otra circunstancia antes de su jubilación, destinándole a otro tipo de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que exista plaza vacante, respetándole el salario. El personal acogido a esta situación no podrá exceder del 5% del total de la categoría respectiva.

ARTÍCULO 28.– PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas suministrarán a la plantilla, una vez al año, un "mono" para el desempeño de la función. El personal de taller dispondrá de dos "monos" por año para el desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 29.– INCENTIVO A LA JUBILACIÓN.

En la jubilación se estará a la legislación vigente en cada momento.

Los firmantes del convenio colectivo muestran su acuerdo de abogar por recuperar el contrato de relevo bonificado, con el objeto de facilitar la jubilación de los trabajadores, de forma anticipada, dadas las características de la profesión, conducción de vehículos de transporte de mercancías, y las mermas físicas de los conductores de edad avanzada.

ARTÍCULO 30.– RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Las empresas asegurarán de la Seguridad Social u organismo que corresponda, la revisión médica anual de sus trabajadores.

En caso de detectarse algún problema de alcoholismo o toxicomanía en el/la trabajador/a, éste/a podrá acogerse al permiso sin retribución recogido en el artículo 11º del presente convenio, al objeto de someterse a un programa de desintoxicación.

Al momento de incorporarse a la empresa se deberá certificar suficientemente por centro o servicio público o privado debidamente acreditado u homologado, que esta persona trabajadora se encuentra rehabilitada y que se ha sometido a tratamiento a tal fin.



**ARTÍCULO 31.– CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y un turno distinto al suyo si existe prescripción del facultativo que atiende el embarazo, sin modificación de categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permisos retribuidos para preparación al parto siempre que no haya cursos en horario fuera de las horas de trabajo, así como a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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





En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (EDL 1995/16211), la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

PERMISO PARENTAL:

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

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

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

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





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

EXCEDENCIAS

– El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

– Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma o el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

ARTÍCULO 32.– PAREJAS DE HECHO.

En relación a toda la plantilla afectada por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguiente:

- a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde residan.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales de la persona trabajadora y los de su pareja, responsabilizándose ambos/as, en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generará en el momento de la presentación de los citados documentos.
- d) Cualquier variación en la situación de hecho de la persona trabajadora será notificada a la empresa en la semana siguiente en la que se produzca.



**ARTÍCULO 33.– DERECHOS DE REUNIÓN E INFORMACIÓN Y DERECHOS SINDICALES.**

Las empresas facilitarán a su plantilla información acerca de la marcha general de la misma y la oírán en cuantas sugerencias pueda ésta aportar para la mejora de la misma. Igualmente, facilitarán la posibilidad de reuniones informativas o aclaratorias entre trabajadores y trabajadoras. Pondrán a su disposición un tablón de anuncios.

La representación sindical de una misma central sindical en una misma empresa o grupo de empresas, podrán acumular bien la totalidad o bien parte del crédito horario de que disponen entre ellos, notificándolo al empresario por escrito para poder hacer un seguimiento sobre el correcto uso de dicho crédito horario.

ARTÍCULO 34.– SALUD LABORAL.

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos, en cada empresa se nombrarán a los/as delegados/as de prevención que correspondan según la L.P.R.L. y de las normativas que la desarrollan. Para dicho fin dispondrá cada Delegado/a de Prevención de un crédito de cuatro horas mensuales retribuidas.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participarán, tanto para su confección como para su puesta en práctica, los/as Delegados/as de Prevención en cada una de las empresas.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos Representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, la cual, además de las facultades previstas en la Ley, tendrá las siguientes:

- a) Coordinar los planes de formación tanto para los delegados/as de prevención como para el conjunto de la plantilla del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Segovia.
- b) Servir como órgano mediador inicial para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.
- c) Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Las personas que forman parte de esta comisión estarán facultadas para visitar las empresas del Sector y ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

Dadas las características de determinados tipos de transporte, se hace mención especial de la obligación respecto al aseo e higiene personal y limpieza que ha de mantener el personal de las empresas tanto propio como respecto de los vehículos y material de trabajo, todo ello con el ánimo de preservar riesgos para la salud y mantener una buena higiene industrial.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

– Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la Representación Sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

– Lo dispuesto en los números 1 y 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o la hija.... Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del citado artículo 26.





ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con la Representación Sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ARTÍCULO 35.– CAMBIO DE RESIDENCIA, TRASLADOS Y PERMUTAS.

En el supuesto de que una persona trabajadora tenga que ser trasladada por supresión del puesto de trabajo que ocupaba, o por cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas habrán de proporcionar a esa persona una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio para ella y siempre de acuerdo con sus necesidades familiares. La empresa podrá optar entre abonarla dos mensualidades del Salario Base que la corresponda o abonarla mensualmente la diferencia de alquileres entre lo que venía abonando y lo que deba abonar en su nueva residencia. La persona trabajadora afectada tendrá la pertinente licencia remunerada para llevar a cabo el traslado de domicilio, corriendo la empresa con los gastos de transporte de mobiliario y enseres que se originen.

ARTÍCULO 36.– SOLUCIONES EXTRAJUDICIALES DE CONFLICTOS.

La comisión paritaria tendrá entre sus funciones la solución extrajudicial de conflictos, la cual estará compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de los Trabajadores, elegidos de entre los Sindicatos firmantes de este Convenio, pudiendo asistir una persona asesora por cada una de las partes. Podrá nombrarse también una persona mediadora para lo que deberá existir acuerdo por unanimidad.

Competencias de la Comisión. - La comisión deberá ser consultada con carácter previo a la interposición de cualquier recurso judicial derivado de la interpretación de las normas contempladas por este convenio, siempre que lo solicite una de las partes implicadas en el conflicto.

ARTÍCULO 37.– PROCESOS DE SELECCIÓN.

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación –directa o indirecta–, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas y que faciliten la participación de la representación legal del personal. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, la representación legal del personal podrá solicitar y obtener información sobre las mismas, los instrumentos, las pruebas y la ponderación de las mismas en el resultado final.

Para ello, tanto las empresas como la representación del personal velarán porque en cada proceso de selección:

- a) Se prescinda de cualquier requisito con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesaria de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir.
- b) Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/as o situación familiar y personal de las personas candidatas al puesto.
- c) Se asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección.



**ARTÍCULO 38.– RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

La Empresa abonará al personal que lo precise para su actividad profesional, los gastos en la preceptiva renovación del permiso de conducir, consistentes en las tasas fijadas por la Jefatura de Tráfico y los gastos del reconocimiento médico. No obstante, lo anterior, el personal que causare baja voluntaria antes de cumplirse 24 meses a contar desde cada una de las renovaciones, deberá devolver las cantidades abonadas por las empresas a favor de ellos por los conceptos anteriormente mencionados, quedando facultadas expresamente las empresas para descontar dichas cantidades de los recibos justificativos de liquidación final con el personal o finiquito.

ARTÍCULO 39.– FORMACIÓN CONTINUA EN EL SECTOR DE TRANSPORTES.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la Comisión Paritaria del Convenio sea la encargada de programar, visar y organizar los cursos de formación para el personal afectado por el Convenio en función de los acuerdos estatales de Formación Continua firmado por CC.OO., U.G.T y CIG en representación de las Centrales Sindicales y por CEOE-CEPYME en representación de la parte Empresarial.

Las empresas se comprometen a fomentar la formación de sus plantillas, concediendo los permisos oportunos para la asistencia a los cursos que la Comisión Paritaria organice.

ARTÍCULO 40.– CONTRATACIÓN.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la nueva situación actual y con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, acuerdan que, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, el ingreso de personal en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

En cuanto a las modalidades de contratación se tendrán en cuenta lo siguiente:

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores será de 12 meses.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

La plantilla contratada por duración determinada y la contratada a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.



**ARTÍCULO 41.– PERIODO DE PRUEBA.**

La duración máxima del período de prueba, en toda contratación, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para las personas técnicas tituladas, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para el resto de la plantilla.

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

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

ARTÍCULO 42.– EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

ARTÍCULO 43.– VIOLENCIA DE GÉNERO

– No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias





– El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

– En el supuesto de suspensión de contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

– El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

ARTÍCULO 44.– CLAUSULA DE DESVINCULACIÓN.

Las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T..
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se podrán inaplicar en la empresa, previo desarrollo del periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 del E.T. cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose por tales las expresadas en el artículo 82.3 del ET. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas se someterá la discrepancia a la comisión paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la documentación, económica, técnica, organizativa o de producción en que se sustente dicha petición, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, plazo a contar desde que la discrepancia fue planteada y la documentación facilitada.

La Comisión Paritaria tras su estudio y a la vista de la documentación aportada, emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la jurisdicción laboral.





El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

De no alcanzarse acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 7, último párrafo del presente Convenio.

ART. 45.- ACUERDO MEDIDAS PLANIFICADAS PARA IGUALDAD PERSONAS LGTBI.

Al haber entrado en vigor el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, relativo a las medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, habiendo sido ya negociado el presente convenio, se acuerda por las partes que la comisión negociadora deberá reunirse antes del 10 de enero de 2025 para implantar las medidas planificadas previstas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre y que deberán formar parte integrante del convenio una vez se hayan definido y acordado.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.– El presente Convenio ha sido negociado por la Agrupación Segoviana de Empresarios de Transporte (Asetra), en representación de la parte empresarial y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de trabajadores y trabajadoras.

Segunda.– Se respetará cualquier norma general de carácter superior que mejore lo aquí pactado durante la vigencia del Convenio.

Tercera.– Ambas representaciones se comprometen a iniciar la negociación del Convenio para el 2028 en los tres últimos meses del año 2027, para lo que se pondrán en contacto en su momento.





ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2024			
	SALARIO BASE DÍA	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	57,57 €	1.751,09 €	26.194,35 €
NIVEL II	53,10 €	1.615,13 €	24.160,50 €
NIVEL III	44,07 €	1.340,46 €	20.051,85 €
NIVEL IV	40,69 €	1.237,65 €	18.513,95 €
NIVEL V	37,32 €	1.135,15 €	16.980,60 €
NIVEL VI	35,42 €	1.077,66 €	16.120,65 €
NIVEL VII	34,80 €	1.058,50 €	15.876,00 €
PLUS TRANSPORTE			
	4,71 €	(día efectivo de trabajo)	
PLUS NOCTURNIDAD (HORA)		25,00%	
PENOSIDAD Y TOXICIDAD		236,68 €	3.550,20 €
CARGA FRACCIONADA		30% SB	
QUEBRANTO MONEDA		27,58 €	
P. DOMINGO Y FESTIVOS		13,82 €	165,84 €

	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	40,22 €	26,39 €	70,00 €
Comida	14,08 €	9,24 €	24,50 €
Cena	14,08 €	9,24 €	24,50 €
Noche y Desayuno	12,07 €	7,92 €	21,00 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2024		
	MES	AÑO
A los 4 años	43,26 €	648,90 €
A los 8 años	81,71 €	1.225,65 €
A los 12 años	119,15 €	1.787,25 €
A los 16 años	152,81 €	2.292,15 €
A los 20 años	215,27 €	3.229,05 €

PRIMAS DE SEGURO	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	22.314,05 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	26.776,87 €

PAGA CONVENIO 2024 (*)	600 €/AÑO ó 40 €/mes en 15 pagas
------------------------	----------------------------------

(*) Esta paga se devengará en los casos de no haberse recibido cantidades por incremento salarial en el año 2022 y/o 2023.





TABLA SALARIAL PARA 2025			
	SALARIO BASE DÍA	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	59,44 €	1.807,97 €	27.045,20 €
NIVEL II	54,83 €	1.667,75 €	24.947,65 €
NIVEL III	45,50 €	1.383,96 €	20.702,50 €
NIVEL IV	42,01 €	1.277,80 €	19.114,55 €
NIVEL V	38,53 €	1.171,95 €	17.531,15 €
NIVEL VI	36,58 €	1.112,64 €	16.643,90 €
NIVEL VII	35,93 €	1.092,87 €	16.348,15 €
PLUS TRANSPORTE	4,86 €	(día efectivo de trabajo)	
PLUS NOCTURNIDAD (HORA)		25,00%	
PENOSIDAD Y TOXICIDAD		244,37 €	3.665,55 €
CARGA FRACCIONADA		30% SB	
QUEBRANTO MONEDA		28,48 €	
P. DOMINGO Y FESTIVOS		14,27 €	171,24 €

	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	41,53 €	27,25 €	72,28 €
Comida	14,54 €	9,54 €	25,30 €
Cena	14,54 €	9,54 €	25,30 €
Noche y Desayuno	12,46 €	8,18 €	21,68 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2025		
	MES	AÑO
A los 4 años	44,67 €	670,05 €
A los 8 años	84,37 €	1.265,55 €
A los 12 años	123,02 €	1.845,30 €
A los 16 años	157,78 €	2.366,70 €
A los 20 años	222,27 €	3.334,05 €

PRIMAS DE SEGURO	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	23.039,26 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	27.647,12 €





TABLA SALARIAL PARA 2026			
	SALARIO BASE DÍA	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	61,37 €	1.866,67 €	27.923,35 €
NIVEL II	56,61 €	1.721,89 €	25.757,55 €
NIVEL III	46,98 €	1.428,98 €	21.375,90 €
NIVEL IV	43,38 €	1.319,48 €	19.737,90 €
NIVEL V	39,78 €	1.209,98 €	18.099,90 €
NIVEL VI	37,77€	1.148,84 €	17.185,35 €
NIVEL VII	37,10 €	1.128,46 €	16.880,50 €
PLUS TRANSPORTE	5,02 €	(día efectivo de trabajo)	
PLUS NOCTURNIDAD (HORA)		25,00%	
PENOSIDAD Y TOXICIDAD		252,31 €	3.784,65 €
CARGA FRACCIONADA		30% SB	
QUEBRANTO MONEDA		29,41 €	
P. DOMINGO Y FESTIVOS		14,73 €	176,76 €

	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	42,88 €	28,14 €	74,63 €
Comida	15,01 €	9,85 €	26,12 €
Cena	15,01 €	9,85 €	26,12 €
Noche y Desayuno	12,86 €	8,44 €	22,39 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2026		
	MES	AÑO
A los 4 años	46,12 €	691,80 €
A los 8 años	87,11 €	1.306,65 €
A los 12 años	127,02 €	1.905,30 €
A los 16 años	162,91 €	2.443,65 €
A los 20 años	229,49 €	3.442,35 €

PRIMAS DE SEGURO	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	23.788,04 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	28.545,65 €





TABLA SALARIAL PARA 2027			
	SALARIO BASE DIA	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE ANUAL
NIVEL I	63,36 €	1.927,20 €	28.828,80 €
NIVEL II	58,45 €	1.777,85 €	26.594,75 €
NIVEL III	48,51 €	1.475,51 €	22.072,05 €
NIVEL IV	44,79 €	1.362,36 €	20.379,45 €
NIVEL V	41,07 €	1.249,21 €	18.686,85 €
NIVEL VI	39,00 €	1.186,25 €	17.745,00 €
NIVEL VII	38,731 €	1.165,26 €	17.431,05 €
PLUS TRANSPORTE	5,18 €	(día efectivo de trabajo)	
PLUS NOCTURNIDAD (HORA)		25,00%	
PENOSIDAD Y TOXICIDAD		260,51 €	3.907,65 €
CARGA FRACCIONADA		30% SB	
QUEBRANTO MONEDA		30,37 €	
P. DOMINGO Y FESTIVOS		15,21 €	182,52 €

	NACIONAL DISCRECIONAL	NACIONAL REGULAR	INTERNACIONAL
COMPLETA	44,27 €	29,05 €	77,06 €
Comida	15,49 €	10,17 €	26,97 €
Cena	15,49 €	10,17 €	26,97 €
Noche y Desayuno	13,28 €	8,72 €	23,12 €

PLUS PERSONAL DE PROMOCIÓN 2027		
	MES	AÑO
A los 4 años	47,62 €	714,30 €
A los 8 años	89,94 €	1.349,10 €
A los 12 años	131,15 €	1.967,25 €
A los 16 años	168,20 €	2.523,00 €
A los 20 años	236,95 €	3.554,25 €

PRIMAS DE SEGURO	
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Y MUERTE	24.561,15 €
INVALIDEZ ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ	29.473,38 €

