

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Transportes Carrasco, S. A. (Código número 28103542012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Transportes Carrasco, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 6 de junio de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

## II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRANSPORTES CARRASCO, S.A.

### Artículo 1. Partes negociadoras.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo de empresa, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la dirección de la empresa TRANSPORTES CARRASCO, S.A., y el comité de empresa.

### Artículo 2. Ámbitos funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de TRANSPORTES CARRASCO, S.A., con exclusión del personal de alta dirección.

### Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de marzo de 2025.

El convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos sucesivos de un año natural, siempre que no sea denunciado en los términos previstos en el artículo siguiente.

### Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito fehaciente entregado a la otra parte con una antelación mínima de un mes a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, quedará prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio colectivo.

Denunciado el convenio, ambas partes se comprometen a proceder a la constitución de la comisión negociadora en un plazo no superior a un mes, en cuyo momento se pactará un calendario o plan de negociación. Si las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se prolongasen más allá de seis meses, ambas partes se comprometen a someterse a la mediación del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid.

### Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, de cualquier tipo o naturaleza.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

### Artículo 6. Garantía *ad personam*.

A las personas trabajadoras que vengán percibiendo remuneraciones superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquéllas a título personal.

### Artículo 7. No vinculación y vinculación a la totalidad.

Si en el trámite de registro de este convenio la jurisdicción laboral o la autoridad competente declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de su firma alguno de los pactos del mismo, se vinculará a la totalidad dicha cláusula, negociándose de nuevo en su integridad todo el texto.

Si la jurisdicción laboral o la autoridad competente declarase contrario a las disposiciones legales vigentes, con posterioridad al registro del convenio, alguno de los pactos del mismo, las partes podrán renegociar el contenido de dicho pacto para reflejar el acuerdo de ambas, acomodado a la legalidad.

**Artículo 8. Comisión Paritaria.**

La interpretación y vigilancia del contenido del presente convenio quedará encomendada a una comisión constituida por cuatro miembros, a razón de dos por cada una de las partes signatarias. La Comisión Paritaria tendrá las funciones que la ley le reconoce, así como la función de asesoramiento en los conflictos laborales que pudieran surgir en la empresa durante la vigencia del convenio. En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someterlas a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

La Comisión Paritaria podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento, y debe reunirse con carácter ordinario una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario, a iniciativa de cualquiera de las partes, cuando se considere necesario.

**Artículo 9. Organización del trabajo.**

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

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

Siempre que las exigencias del servicio lo permitan, se procurará que los conductores/as que realizan rutas fijas puedan realizar el cambio con un compañero/a, con el fin de poder disfrutar más tiempo en sus domicilios.

**Artículo 10. Retribución.**

Las condiciones salariales para el personal de la empresa serán las que se detallan a continuación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente respecto de las personas trabajadoras que presten determinadas actividades y servicios de la empresa.

1. Salario base: Será para cada categoría profesional el establecido en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías y Operadores de Transporte de la Comunidad de Madrid que en cada momento se encuentren en vigor.
2. Complemento personal de antigüedad: Se aplicará lo que en cada momento prevea el citado convenio colectivo sectorial madrileño, consistiendo en la actualidad en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional, con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve o más años dos bienios y tres quinquenios. Las personas trabajadoras que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el presente sistema.
3. Plus de convenio: Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, por el importe que en cada momento establezca el meritado convenio sectorial. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes.
4. Gratificaciones extraordinarias: Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios se pagarán, de acuerdo con lo dispuesto en el mencionado convenio sectorial, a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas.
5. Plus nocturnidad: Salvo que el salario de las personas trabajadoras se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos, el personal que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana percibirá un plus de nocturnidad del 20% del importe de

la hora ordinaria  $\langle (\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio} + \text{Antigüedad}) \times 15 / 1768 \rangle$  por cada hora trabajada en dicha franja horaria. Este plus no resultará de aplicación al personal de conducción que perciba la retribución adicional específica referida en el artículo siguiente, puesto que sus retribuciones específicas compensan, en su caso, la realización de trabajo nocturno.

Los citados conceptos salariales se referenciarán siempre y a todos los efectos al mencionado convenio colectivo sectorial de Madrid, tanto en su cuantía como en su forma de devengo y abono, actualizándose conforme a lo previsto en dicho convenio.

Comoquiera que todavía no se ha publicado un nuevo convenio sectorial de transporte de mercancías por carretera de Madrid, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025, la empresa abonará a todas las personas trabajadoras la cuantía equivalente al 2% del salario base, plus de convenio y antigüedad que corresponda en concepto de anticipo de los incrementos salariales que acuerde el citado convenio sectorial para el año 2025. Dicha cuantía se hará reflejar en los recibos de salarios como "A cuenta convenio". Los atrasos que genera la aplicación retroactiva del acuerdo alcanzado en este párrafo correspondientes a los meses de enero a mayo de 2025 se abonarán en la mensualidad del mes de junio de 2025, reflejándose en los recibos de salarios como "Atrasos art. 10 convenio".

#### **Artículo 11. Retribución adicional específica para el personal de conducción.**

1. Además de la retribución indicada en el artículo precedente, las personas trabajadoras con categoría de conductor mecánico generarán el derecho al percibo de una retribución adicional en base a los cálculos y parámetros que se fijan en el Anexo I del presente convenio. La retribución adicional se obtendrá de restar, de las cantidades que resulten de los citados cálculos, las que se deban satisfacer en concepto de dietas y ayuda de comida como consecuencia de los gastos en los que incurran los conductores/as con motivo de sus desplazamientos, tal como se establece en el artículo siguiente.

La indicada retribución adicional específica, que tendrá efectos desde la firma del presente convenio servirá para compensar la posible realización de horas extraordinarias y horas de presencia, así como el trabajo nocturno.

2. Con el fin de garantizar una equitativa distribución de los servicios entre los conductores/as que realizan servicios de corta y media distancia, se establecen las siguientes garantías:

- Todos los conductores/as percibirán una retribución adicional mínima diaria de 45 euros de media en cómputo trimestral, computando exclusivamente los días efectivamente trabajados y por una jornada de hasta 12 horas diarias. A los efectos de calcular la retribución adicional mínima no se tendrán en cuenta las cuantías devengadas por la realización de servicios de larga distancia.

De producirse situaciones excepcionales que obliguen a superar la jornada de 12 horas algún día, la retribución adicional mínima será de 50 euros.

Exclusivamente a estos efectos, para el cómputo de las 12 horas diarias previstas en los párrafos anteriores se tendrá en cuenta tanto el tiempo de trabajo efectivo como el tiempo de presencia.

- Tratándose de supuestos comparables, en los que se haya realizado un desarrollo normal de los servicios, ningún conductor/a podrá percibir por el concepto regulado en este artículo, en cómputo trimestral, una cantidad inferior al 90% de la media de la cantidad devengada por todos los conductores/as de dichos supuestos comparables.

La negativa de los conductores/as a realizar los servicios que se les encomienden supondrá la inaplicación de las garantías establecidas en este apartado 2, previo análisis del caso en cuestión por la comisión paritaria del convenio, la cual podrá solicitar la opinión del trabajador afectado, quien, en su caso, deberá remitirla por escrito.

A los efectos del presente convenio colectivo, se entiende por servicios de corta y media distancia aquellos que no superan los 400 kilómetros en un solo sentido, o los 450 kilómetros en ambos sentidos, realizados en la misma jornada laboral.

#### **Artículo 12. Dietas.**

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la Comunidad de Madrid.
- b) Que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

El importe de las dietas será, como mínimo, el que se establezca en cada momento en el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa.

Del importe de la dieta se aplica el cuarenta por ciento a la comida, el veinticinco por ciento a la cena y el treinta y cinco por ciento a la pernoctación y desayuno por ciento.

Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, pero por conveniencia del servicio un/a trabajador/a realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria de carácter extrasalarial, una ayuda de comida del mismo importe que la dieta de comida.

### **Artículo 13. Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de mil setecientos sesenta y ocho (1.768) horas anuales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

El régimen de trabajo del personal no conductor será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos; el cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. Esta jornada se realizará en 221 días en cómputo anual. A estos efectos, las ausencias justificadas al trabajo computarán como días trabajados.

En cuanto al trabajo de los/as conductores/as, que se desarrollará de lunes a domingo, según las necesidades del servicio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, el Reglamento (CE) 561/2006 sobre tiempos de conducción y descanso y demás normativa de aplicación.

### **Artículo 14. Trabajo en festivos y fines de semana.**

1. Dada la naturaleza de los servicios prestados en la empresa, los conductores/as se obligan a prestar sus servicios en día festivo cuando les sea requerido por la Dirección, lo que les dará derecho a un día de descanso compensatorio o a percibir una compensación de 40 euros adicionales por cada festivo trabajado. A efectos de la consideración de los festivos, se tendrán en cuenta los de la localidad en la que los trabajadores suelen iniciar sus rutas.

2. En las Rutas Nacionales e Internacionales, al realizar una media de cuatro o cinco viajes semanales, las horas de servicio prestadas en sábado o domingo, coincidiendo con la llegada o salida de un viaje, no se retribuirán de forma extraordinaria, al considerarse horas ordinarias de su jornada semanal de trabajo, al realizar esos conductores/as su descanso semanal lunes o viernes, respectivamente.

3. Durante la prestación de servicios de rutas de carácter internacional, se entenderá que se ha trabajado en día festivo y, por tanto, será de aplicación lo previsto en el apartado 1 de este artículo, cuando los conductores/as hayan trabajado cinco o más horas durante el día festivo.

### **Artículo 15. Obligaciones del conductor/a.**

Las personas trabajadoras que prestan sus servicios como conductores/as en la empresa tendrán, entre otras, las siguientes obligaciones relacionadas con el desempeño de sus funciones:

- Respetar en todo momento los límites de velocidad reglamentarios, así como el resto de la normativa de tráfico y seguridad vial.
- Respetar escrupulosamente la normativa de tiempos de conducción y descanso, así como el resto de la normativa de transporte.
- Utilizar adecuadamente el selector de actividad del aparato de control (tacógrafo).
- Hacer un uso adecuado de los equipos de protección individual (EPIs) tanto en las instalaciones de la empresa como en las de sus clientes.
- Poner en conocimiento inmediato del departamento de tráfico cualquier incidencia que afecte al desarrollo de su actividad, como puede ser, entre otras, la denuncia por parte de

los agentes de tráfico o la imposición de sanciones por las autoridades de tráfico o de transporte competentes.

- No consumir alcohol o drogas durante la jornada de trabajo (incluidas las pausas), así como no conducir bajo los efectos de dichas sustancias.
- Comunicar inmediatamente al departamento de tráfico la imposición de sanciones que conlleven la pérdida de puntos del carné de conducir, así como la suspensión o revocación del mismo.
- Contribuir a la mejora de la productividad de la empresa realizando, entre otras cuestiones, una conducción eficiente que minimice el consumo de combustible.
- Hacer un buen uso y mantener en buen estado los equipos de la empresa y el material de trabajo.
- No hacer uso de imágenes y anagramas de la empresa sin consentimiento expreso y por escrito de la Dirección.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, las personas trabajadoras se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por servicios.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será en cada momento el establecido en el convenio sectorial del transporte de mercancías por carretera para cada categoría profesional.

#### **Artículo 17. Vacaciones**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará por años naturales de veintidós días laborables de vacaciones obligatoriamente o la parte proporcional de los mismos en función de la fecha de incorporación a la empresa dentro del año natural. A los solos efectos del cómputo de los días de vacaciones, no se considerarán laborables los sábados, domingos y festivos.

De los referidos 22 días laborables, 12 serán fijados por la empresa, y los otros 10 por la persona trabajadora. Se garantiza que uno de los períodos se disfrutará en época estival entre el 15 de junio y el 15 de septiembre salvo renuncia expresa de la persona trabajadora, teniendo siempre en consideración las necesidades reales del servicio. Las vacaciones y sus períodos deberán fijarse por cada una de las partes con antelación suficiente para evitar incidencias en las prestaciones de los servicios, debiendo conciliarse las necesidades productivas de cada servicio o actividad y el derecho al disfrute vacacional de la persona trabajadora. La empresa garantizará que las personas trabajadoras conocerán sus vacaciones con al menos 2 meses de antelación y las mismas deberán ser notificadas por escrito. Lo pactado en el presente párrafo se entenderá salvo que, por circunstancias extraordinarias del servicio, fuese necesario modificar las fechas de las vacaciones programadas para adaptarlas a las necesidades reales del servicio, circunstancia que se llevará a efecto con la mayor antelación posible que esas circunstancias extraordinarias permitan. En el supuesto de producirse la anulación del período vacacional ya pactado por necesidades del servicio, la empresa asumirá los costes en los que haya incurrido previamente el trabajador (reserva de hotel, billetes de tren, autocar o avión, etc.).

**Artículo 18. Incapacidad Temporal**

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal, la empresa completará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de la suma del salario base más antigüedad, más plus de convenio, en los supuestos siguientes:

1. Incapacidad Temporal por accidente de trabajo. Desde el día de la baja.
2. Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral. Desde el primer día de la baja y con una duración máxima de ocho meses.
3. En caso de hospitalización. Desde el día inicial y mientras dure la hospitalización y durante el período postoperatorio.
4. En caso de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de Incapacidad Temporal.

**Artículo 19. Retirada Permiso de Conducir.**

Los/as conductores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador/a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

En los demás supuestos de retirada del permiso de conducir no amparados por la garantía prevista en el párrafo anterior, y excepto en los casos en los que pudiera proceder el despido disciplinario del trabajador, el contrato de trabajo del afectado quedará suspendido a todos los efectos hasta que no recupere su permiso de conducir, lo que deberá comunicar a la empresa con efectos inmediatos, produciéndose su reincorporación al trabajo y el cese de la citada suspensión en un plazo máximo de veinte días desde la comunicación a la empresa.

**Artículo 20. Carné por puntos.**

Las empresas asumen la obligación de abonar al trabajador/a el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducir. Dado el perjuicio que supone para las empresas la paralización de los vehículos, será preferente la realización de los cursos fuera la jornada laboral. 2.- En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedara en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al art 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el/la trabajador/a contrate un seguro que le cubra – con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio - salarios dejados de percibir con tal motivo, la empresa le abonara el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

**Artículo 21. Fallecimiento de la persona trabajadora.**

Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazada por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Si la persona trabajadora fallecida dejara viudo/a y/o hijos/as menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

**Artículo 22. Defensa del personal.**

La empresa viene obligada a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquélla; si no tuviera concertado el correspondiente seguro, la empresa asumirá con carácter directo tal obligación.

**Artículo 23. Seguro de accidentes de trabajo.**

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades previstas en cada momento en el meritado convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías por carretera, tanto para el caso de muerte o de incapacidad permanente total para profesión habitual que comporte la baja en la empresa, como para los de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

**Artículo 24. Régimen disciplinario.**

En cuanto al régimen disciplinario, se estará íntegramente a las disposiciones a tal respecto establecidas en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

En cualquier caso, antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicará su propósito a la persona trabajadora interesada, con el fin de que si lo desea pueda ésta exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estime oportuno. Asimismo, de esta comunicación se dará traslado al comité de empresa.

Dentro de las faltas muy graves relacionadas con el acoso sexual y por razón de sexo, se incluyen también las relacionadas con el acoso por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

**Artículo 25. Descuento cuota sindical.**

La empresa descontará en nómina a las personas trabajadoras que se lo soliciten por escrito la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada persona trabajadora.

**Artículo 26. Acumulación de horas.**

La empresa aceptará la acumulación de horas mensuales de reserva de los miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva las empresas aceptarán la ausencia del trabajo de los miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el interesado.

En los términos previstos legal y jurisprudencialmente, el crédito horario de los representantes de los trabajadores es retribuido, por lo que no podrán sufrir merma ni perjuicio en su remuneración como consecuencia de su disfrute.

**Artículo 27. Igualdad y no discriminación.**

1. Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

En aras a crear un entorno empresarial diverso, dicha cláusula de igualdad de trato y no discriminación se desarrollará con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género o características sexuales, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la empresa.

En materia de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, las partes firmantes se comprometen a dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de acuerdo con su desarrollo reglamentario. De igual manera, las partes firmantes se comprometen a dar cumplimiento a lo dispuesto en Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. Los criterios a seguir en los procesos de selección de personal, con el objetivo de evitar la discriminación en materia de raza, religión, sexo, identidad de género y orientación sexual, expresión de género o características sexuales, origen nacional, discapacidad o edad deberán ser fijados por la empresa, primando cuestiones de formación e idoneidad para el puesto de trabajo, en aras a garantizar la efectiva igualdad de las personas, acorde a la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Todas las personas trabajadoras gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo, teniendo derecho a recibir igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

**Artículo 28. Violencia de género.**

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

**Artículo 29. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

La empresa promoverá condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La empresa se compromete a crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos. Por ello, la empresa actualizará con medidas inclusivas para el personal LGTBI, el protocolo general frente al acoso y violencia, a tenor de lo establecido en el art. 8.4. del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

**Artículo 30. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores.

De los dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc. del art. 37. del E.T., uno de ellos, al menos, será día laborable. En caso de fallecimiento serán cuatro días, siempre que el sepelio conlleve desplazamiento fuera de la CAM del trabajador.

Se aplicarán a las parejas de hecho, que estén debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que sólo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará días por registro de pareja de hecho.

Las personas trabajadoras con categoría de conductor mecánico dispondrán de cinco días de permiso por "asuntos propios" por cada año natural, mientras que el resto del personal dispondrán de tres días de permiso por "asuntos propios" por cada año natural. Los permisos se deberán solicitar con antelación a la Dirección de la empresa, y cuyo disfrute está supeditado al correcto desarrollo de los servicios demandados por los clientes.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras con independencia del sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales puedan disfrutar del periodo vacacional, de cualquier permiso o licencia de las previstas en igualdad de condiciones.

**Artículo 31. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional en la empresa se adecuará a la establecida en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, aprobado mediante resolución de 13 de marzo de 2012, o acuerdo que lo sustituya.

La definición de los grupos y categorías profesionales, al tratarse de definiciones asépticas, se ajustan a criterios que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres, hombres y personas LGTBI, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, conforme al principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y la garantía de los derechos de todas las personas.

#### **Artículo 32. Promoción profesional.**

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. Se ajustarán a criterios y sistema que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positivas dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. La empresa comunicará al Comité de Empresa la apertura de los procesos de promoción, así como la decisión tomada al respecto.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

#### **Artículo 33. Prioridad de cobertura de vacantes por personal interno de la empresa.**

Las personas trabajadoras que vengan prestando servicios en la empresa tendrán prioridad para ocupar las vacantes que se produzcan en la misma. El proceso para la cobertura interna de vacantes estará basado en los siguientes parámetros:

1. Periodicidad en la publicación de vacantes: En caso de que existan, la compañía publicará la existencia de puestos vacantes en el momento en que se produzcan.
2. Información sobre la existencia de puestos vacantes: La existencia de vacantes será comunicada en los tablones de anuncios, así como mediante la publicación de la referida vacante en la intranet de la compañía, indicándose el plazo máximo para la presentación de las candidaturas.

En caso de que sea necesario, se indicará en la oferta de puesto vacante si el candidato debe aportar cualquier tipo de documentación, informe acreditativo, etc.

La existencia de vacantes también será comunicada al Comité de Empresa.

3. Solicitud de cobertura de vacante: Las personas trabajadoras de la empresa que lo consideren oportuno podrán solicitar cubrir la vacante de que se trate mediante remisión de correo electrónico a la dirección de recursos humanos, o mediante la entrega de una petición formal por escrito, firmada por el solicitante, dirigida a su responsable.
4. Criterios de asignación de vacantes: Los criterios para la asignación de las vacantes ofertadas serán los siguientes:
  - 1º. Antigüedad en la Empresa.
  - 2º. Habilitación profesional para el desempeño de las tareas del puesto de trabajo cuya cobertura se solicita.
  - 3º. Conocimiento y experiencia en el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo vacante o tareas relacionadas con éste.
  - 4º. Existencia de hijos menores o personas dependientes a cargo de la persona trabajadora solicitante. Las personas trabajadoras con hijos menores de edad o personas dependientes a su cargo tendrán prioridad para la cobertura de puestos vacantes.
  - 5º. Diligencia en el desempeño del trabajo de la persona trabajadora, de forma que tendrá preferencia la persona trabajadora que no haya sido objeto de sanción disciplinaria en los últimos seis meses. En caso de que dos personas trabajadoras hayan sido objeto de sanción disciplinaria en los últimos seis meses, tendrá preferencia la persona cuya falta laboral hubiese sido menos grave.
  - 6º. El departamento de recursos humanos, en caso de que lo considere necesario, podrá solicitar informe sobre el rendimiento profesional del candidato a su responsable directo.

Los elementos anteriores deberán ser valorados en su conjunto. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia el trabajador que ostente mayor antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora que ocupe una vacante a la que haya optado pasará a la última posición durante un periodo de 36 meses en el orden de asignación a nuevas vacantes, excepto en el supuesto en el que haya dejado de prestar servicios en el servicio al que accedió por causas ajenas a él (pérdida de ruta o de cliente, etc.).

#### 5. Asignación y comunicación a los candidatos/as:

Una vez valoradas las candidaturas presentadas, el departamento de recursos humanos elaborará el correspondiente informe en el que se identificará a la persona adjudicataria del puesto vacante, así como los motivos para la adjudicación de la plaza a dicha persona. De igual modo, se harán constar, en su caso, los motivos por los cuales la plaza vacante no resulte finalmente asignada a ninguna persona que preste servicios en la Empresa.

El citado informe no será público, dándose traslado del mismo únicamente al Comité de Empresa, así como, previa petición motivada, a aquellas personas que hubiesen participado en el proceso de selección.

La asignación de la plaza será comunicada al candidato elegido siempre por escrito, con indicación pormenorizada de las funciones y condiciones laborales del puesto de trabajo.

El cierre del proceso de selección será publicado al comité de empresa.

#### **Artículo 34. Formación continua.**

La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Cuando la empresa diseñe planes formativos dirigidos a cualquier integrante de la plantilla, integrará módulos específicos sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades, y en la no discriminación.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

#### **Artículo 35. Certificado de aptitud profesional CAP y ADR.**

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

Para la realización de los cursos y la obtención de los certificados señalados en el párrafo anterior, la empresa concederá al conductor/a cinco días naturales, computándose dicho tiempo a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

El costo de la formación será a cargo de la empresa. El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de la renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transportan mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización, sin que este costo pueda ser repercutido a la empresa. Si finalizado este segundo plazo, no obtienen la autorización, se procederá a la extinción de su contrato de trabajo por imposibilidad de la prestación laboral a través de despido objetivo por ineptitud sobrevenida de la per-

sona trabajadora, con derecho al percibo de la indemnización establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 36. Seguridad y salud.**

La empresa se obliga al cumplimiento estricto de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente se llevará a cabo un reconocimiento médico por los servicios médicos contratados por la empresa. Este reconocimiento médico tiene carácter voluntario con carácter general para la persona trabajadora, excepto para aquellos supuestos en los que tenga carácter obligatorio de acuerdo con lo dispuesto legalmente.

Como medida preventiva, las empresas podrán someter a sus trabajadores a controles aleatorios de consumo de alcohol y drogas, debiendo velar en los mismos por la dignidad de los trabajadores y el respeto de todos sus derechos.

#### **Artículo 37. Derecho a la desconexión digital.**

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, se garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a atender dispositivos digitales puestos a su disposición para la prestación laboral fuera de su jornada de trabajo, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el siguiente párrafo. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un potencial perjuicio para la empresa cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o de respuestas con carácter inmediato.

La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

#### **Artículo 38. Inaplicación del contenido del convenio.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar parte del presente convenio colectivo.

En caso de que surjan discrepancias en el citado período de consultas, las partes se comprometen a someterse a los procedimientos de mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### **Artículo 39. Regulación supletoria.**

En lo no dispuesto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

**ANEXO I**
**RETRIBUCIÓN ADICIONAL ESPECÍFICA CONDUCTORES/AS**

La retribución adicional de los conductores/as a la que se refiere el artículo 11 de este convenio colectivo se obtendrá de restar, de las cantidades que resulten de los cálculos realizados con arreglo a los baremos del presente Anexo I, las que se deban satisfacer en concepto de dietas y ayuda de comida como consecuencia de los gastos en los que incurran los conductores/as con motivo de sus desplazamientos, tal como se establece en el artículo 12 del convenio.

**1. SERVICIOS DE CORTA Y MEDIA DISTANCIA.**

RADIO KMS	€/VIAJE	€/VIAJE ADR
1-35	12,38	16,38
36-70	17,54	23,22
71-120	25,81	34,15
121-150	33,03	43,71

Kilómetros en vacío: Desde el kilómetro 151, misma cantidad que el kilómetro cargado.

**PARALIZACIONES** (a partir de la 3ª hora).

Paralización	2,86 €/hora	A partir de la 3ª
Paralización 1 día	40,00 €/día	

Los servicios de corta y media distancia que excepcionalmente conlleven la necesidad de pernoctar fuera del domicilio del conductor: 20 euros adicionales.

**SERVICIOS DE SHIFTING.** 52,50 €

**SERVICIOS DE AEROPUERTOS.** 40 €

**2. SERVICIOS LARGA DISTANCIA NACIONALES Y PORTUGAL.**

RUTA	€/KM
MADRID-MÉRIDA	0,081
RESTO RUTAS	0,101
RUTAS DUOTRAILER Y ECOCOMBI	0,109

En el supuesto de realizar un servicio de aeropuerto como continuación de la ruta, se calculará a razón de 6,52 €/viaje, que se incrementará al importe establecido para la ruta correspondiente.

Kilómetros en vacío: Desde el kilómetro 151, misma cantidad que el kilómetro cargado.

Paralización fuera de base: 40 euros diarios.

**3. SERVICIOS LARGA DISTANCIA INTERNACIONAL (FRANCIA).**

RUTA	€/Km
BENAVENTE-PARIS	93,74
BENAVENTE-BILBAO-EVRY	97,2
BURGOS-PARIS	74,3
BARCELONA-PARIS	78,79
BARCELONA-LYON	0,1006 €/Km

La Dirección y el comité de empresa mantendrán reuniones en el mes de junio de 2025 para valorar el posible incremento de las cantidades reflejadas en el cuadro anterior en función del resultado de los 'tender' de sus clientes a los que la empresa se presenta a partir del mes de mayo del presente año.

Paralización fuera de base: 40 euros diarios.

Respecto de los conductores/as de Benavente-París y Burgos-París: (i) devengarán, por cada fin de semana que pasen en París, la cantidad descrita en el párrafo anterior correspondiente a tres días; (ii) los que vayan a realizar los servicios de cargas y descargas en Benavente devengarán 30 euros por persona, pudiendo acudir dos personas como máximo cada día.

#### 4. SEXTA JORNADA

Con independencia del tipo de servicio que presten los/as conductores/as, para el supuesto de que deban prestar servicios durante seis días continuados en una determinada semana, devengarán una retribución de 40 euros adicional a la del servicio prestado.

(03/10.869/25)

