III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16990 *Resolución de 5 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis.*

Visto el texto del IX Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis (código de convenio número 99010255011998), que fue suscrito en fecha 19 de junio de 2025, de una parte, por la Asociación Nacional ANTAXI, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y FESM-UGT en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 29 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA EL SECTOR DE AUTO-TAXIS

Artículo 1. *Partes concertadoras.*

Las condiciones establecidas en este convenio colectivo han sido concertadas entre la Organización Empresarial ANTAXI y los sindicatos más representativos a nivel sectorial, Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y el sector estatal de carretera y logística de FSC-CCOO.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer los ámbitos de aplicación, obligando a todas las empresas y trabajadores/as en él incluidos, durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación exclusivamente a las empresas privadas titulares de licencia de Auto-Taxi cuya actividad sea la prestación de servicios de transporte urbano e interurbano en Auto-Taxi.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas referidas en el artículo 2 dedicadas a la actividad de transporte urbano e interurbano en Auto-Taxi, sin más excepciones que los cargos de alta dirección y alto consejo, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la citada ley).

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las condiciones aquí establecidas regirán las relaciones laborales entre los/as empresarios/as y trabajadores/as a su servicio que desarrollen la actividad de Auto-Taxi en todo el territorio nacional.

Artículo 5. *Vigencia.*

Las normas de este convenio colectivo entrarán en vigor a partir del día 1 de enero del 2024, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La vigencia del convenio se establece por un período de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027. Llegado su vencimiento, se prorrogará en sus propios términos por períodos sucesivos de un año, siempre que no medie denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia, que podrá realizarla cualquiera de las partes legitimadas se efectuará mediante comunicación escrita a la otra parte, enviando copia de la misma al organismo competente de la administración pública para su registro. El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado éste, será de dos meses. En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el convenio seguirá vigente en su totalidad y parte normativa, hasta que no sea sustituido por un nuevo acuerdo. En los supuestos de prórroga anual, además de lo establecido en el artículo 47 del convenio para 2028, los conceptos económicos de este convenio, se revisarán anualmente con el incremento del IPC real del año anterior.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Considerando que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos a la totalidad de las cláusulas pactadas. Asimismo, hacen constar que las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.
2. En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas (mediante mejora de sueldo y salarios, primas o pluses fijos, primas y pluses variables, y premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Artículo 8. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, siempre

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, superasen el nivel total del convenio.

Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del convenio manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Artículo 10. *Reserva de materias negociables.*

Se reservan a la negociación de ámbito estatal, el sistema de subrogación del personal así como las materias a que se refiere el artículo 84.5 del Estatuto de los Trabajadores, el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) y el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC). El resto de las materias contempladas en este acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de mínimos, siendo por ello mejorables en los ámbitos de negociación sectoriales de nivel inferior. Previa consulta a las organizaciones territoriales, en la forma que estimen oportuna cada una de las partes podrán fijarse nuevas materias de negociación, reservadas al ámbito estatal.

Artículo 11. *Eficacia directa.*

El contenido del presente convenio será de aplicación directa en los términos previstos en el mismo, durante su vigencia y en su ámbito, salvo en los términos establecidos en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios autonómicos.

Artículo 12. *Concurrencia.*

La concurrencia con convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá conforme a las normas de prioridad aplicativa establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para cumplimiento real y efectivo de lo expresado en el párrafo anterior, las partes se comprometen a buscar fórmulas jurídicas que así lo permitan, teniendo en cuenta el sistema de fuentes de la relación laboral que establece el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, y con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa.

Artículo 13. *Comisión paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. La Comisión está integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo y por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, quienes, de entre ellos, elegirán uno/a o dos secretarios/as. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

Procederán a convocar la Comisión, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

La Comisión Paritaria tendrá su sede a efectos de notificaciones en la dirección de las Asociaciones Empresariales y sindicales firmantes de este convenio colectivo:

– ANTAXI, calle Payaso Fofó 24, 28018, Madrid. Email: info@antaxi.es Tel. 914 77 70 21.

– CCOO, calle Albasanz número 3, 3.ª planta, 28037 Madrid (sector de carretera y logística) Tel. 915 40 93 05, fax. 915 48 16 13. carreteraylogistica@fsc.ccoo.es

– UGT, en avenida de América, 25, 8.ª planta, 28002 Madrid. Tel 91 589 71 21, fax 91 589 71 20 carreteras.estatal@fesmcugt.org

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 14. *Funciones de la comisión paritaria.*

Sin perjuicio de las funciones establecidas a las comisiones paritarias de ámbito inferior, que mantienen sus competencias, son funciones específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. La Comisión paritaria solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación y arbitraje, individuales o colectivas, se presente a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Podrán ser facilitados a la Comisión por las partes signatarias del presente convenio, o por aquellas otras que pudieran adherirse al Convenio nacional de Transporte de Auto-Taxi, los siguientes informes periódicos:

5.1 Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector.

5.2 Informe acerca del grado de aplicación del convenio colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las partes integrantes de la Comisión con periodicidad anual.

5.3 Análisis de la evolución de empleo trimestralmente en las distintas provincias afectadas por el convenio, pudiendo acudir a las reuniones representantes de las provincias afectadas.

6. Desarrollar en el ámbito del convenio el sistema y los procedimientos de solución de conflictos de conformidad con los contenidos pactados en el apartado correspondiente y realizar las gestiones necesarias ante la Administración, en orden a la obtención de ayudas que permitan una mayor desjudicialización de los conflictos colectivos.
7. Nombramiento de un grupo de trabajo, dentro de la misma Comisión, para proceder al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales y a la Seguridad e Higiene, desde el momento de entrada en vigor de la ley que los regule.
8. La Comisión paritaria nacional velará por el cumplimiento de lo previsto en el presente convenio en materia de empleo, dando a conocer anualmente la evolución de la contratación.
9. La intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, en aquellas unidades territoriales donde no está desarrollada negociación de ámbito territorial inferior, y por tanto el contenido del presente convenio le es directo de aplicación. Para un mejor análisis de la situación en pro de encontrar un acuerdo entre las partes, se remitirá a la Comisión Paritaria la documentación justificativa de las modificaciones previstas. En los casos en donde no se consiga acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se acudirá a los procedimientos de solución de conflictos en los términos establecidos en los mismos.
10. Elevar informe preceptivo previo a la aplicación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo cuando se implementen mediante la introducción de sistemas de Inteligencia artificial o algoritmos.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 15. *Procedimientos de solución de conflictos.*

Los firmantes, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos o al vigente en cada momento, así como a su reglamento de aplicación, vinculando de esta forma a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as de las mismas del sector de Auto-Taxi.

Para los conflictos que se produzcan en ámbitos territoriales inferiores que dispongan de convenio propio y en relación con éste, se podrá acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que existan en cada una de las Comunidades Autónomas de que se trate.

Artículo 16. *Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.*

En aquellas empresas afectadas por el presente convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

Deberán someterse a un periodo de consultas, entre empresa y la representación legal de los trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del E.T (en los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, estos/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T).

Cuando finalice el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. La Comisión Paritaria analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán:

Someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas que concurren para la inaplicación, y sin perjuicio de estar a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T, las partes signatarias del presente convenio, dada la peculiaridad del sector, atomizado y con gran número empresas de pequeño tamaño, donde en la mayoría de los casos es imposible alcanzar los mínimo establecidos legalmente para designar representantes sindicales, se hace prioritario el compromiso de supervisión por parte de la Comisión Paritaria de todos los casos en los que exista inaplicación del presente convenio. No pudiendo existir inaplicaciones del convenio, en ningún caso donde se constaten la existencia de ingresos superiores a los mínimos salariales del mismo, así como en virtud de otros acuerdos de carácter individual.

Las partes manifiestan que, en el fondo de las previsiones de la presente disposición, subyace la intención de preservar el nivel de empleo de las empresas y la viabilidad de las mismas, sin perjuicio de las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada una de ellas.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

La clasificación del personal consignado en el presente convenio colectivo es meramente enunciativa, no limitativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Los convenios de ámbito inferior distinto al ámbito de empresa, que se acuerden con posterioridad a la publicación del presente convenio, deberán adaptar su clasificación profesional a la establecida en el presente convenio. No obstante, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional se regirá por lo establecido en el artículo 84.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo I.

1. Conductor/a. Es la persona trabajadora que conduce Auto-Taxi destinado al transporte de viajeros, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementario, necesario y preciso para la adecuada prestación del servicio asignado.

2. Conductor/a especializado/a. Es la persona trabajadora que además de realizar las tareas de conductor/a, realiza trámites administrativos o de mantenimiento de los vehículos de la empresa tales como renovación de tarjetas de transporte, revista municipal, ITV del vehículo y del taxímetro, tramitación de siniestros u otros.

Por convenio de ámbito territorial inferior, podrán pactarse las actividades auxiliares a realizar.

Grupo II. Personal administrativo.

Jefe/a de Administración. La persona que se encarga de la supervisión administrativa en todos sus ámbitos.

Oficial contable. La persona que se encarga de la contabilidad y de realizar tareas complementarias necesarias para gestionar la contabilidad.

Oficial Administrativo/a Realizará funciones administrativas y, a su vez, deberá tener conocimientos desde el manejo de gestión de flotas a datos y asistencia a voz cuando no funcionen los datos. Se encargará de la gestión desde la adjudicación hasta la facturación de servicios. Realizará los cobros y la facturación.

Auxiliar Administrativo/a Es la persona que realiza la asignación de servicios de taxi mediante la utilización del sistema de gestión de flotas a datos y a voz cuando no funcione a datos. Atención a taxistas y a clientes.

Conserje. Es la persona que realiza las tareas de recepción de, apertura, cierre, mantenimiento y vigilancia de las instalaciones.

Grupo III. Personal de Emisoras.

Oficial Teleoperador/a. Las personas encargadas de realizar tareas de operación de atención telefónica, atendiendo o gestionando las llamadas.

Oficial Radio Telefonista. Funciones de trabajos sencillos y repetitivos, en la utilización de los medios radiotelefónicos y ordenador, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía de grado medio, dentro de un procedimiento técnico previamente establecido y comprobado, con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección Trabajos administrativos, bajo supervisión, de ejecución autónoma que requiera la cumplimentación del procedimiento de radiotelefonía, que exijan habitualmente iniciativa en grado medio-mínimo por parte de los empleados/as que los desempeñan, pero con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Auxiliar Teleoperador/a. Las personas que realizan tareas de atención telefónica habitual con una formación previa. Atienden llamadas telefónicas siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, y recepcionan llamadas o las distribuyen para la prestación o atención de cualesquiera servicios de Radio Taxi.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Auxiliar Radio Telefonista. Funciones de trabajos sencillos y repetitivos, en la utilización de los medios radiotelefónicos, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media, con autonomía de grado bajo, dentro de un procedimiento técnico previamente establecido y comprobado, con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos, dando cuenta de su gestión, a la persona que ocupe el área funcional de Dirección. Trabajos administrativos, bajo supervisión, de ejecución autónoma que requiera la cumplimentación del procedimiento de radiotelefonía, que exijan habitualmente iniciativa en grado mínimo por parte de los empleados que los desempeñan, pero con responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Grupo IV. Personal de talleres.

Oficial de taller mecánico. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con alto grado de exigencia de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito interno del área funcional de organización de los servicios de reparación y talleres.

Oficial Técnico de Electricidad y Taxímetro. Funciones de trabajos mecánicos y eléctricos, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y responsabilidad por parte de los trabajadores que los desempeñan conllevando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, dando cuenta de su gestión a la persona que ocupe el área funcional de Dirección, y el área de reparaciones y taller.

Ayudante/a. Funciones de trabajos mecánicos y eléctricos, de ejecución autónoma de complejidad media que exijan de forma no habitual iniciativa y responsabilidad de grado medio por parte de los trabajadores que los desempeñan, bajo supervisión.

Personal subalterno. Aquellas personas que realizan tareas de limpieza general de instalaciones o tareas específicas de mantenimiento de instalaciones, recarga de combustible, limpieza de vehículos u otras similares.

El presente convenio colectivo será de aplicación al personal incluido en los anteriores Grupos II, III Y IV únicamente cuando presten servicios para las empresas a las que se refiere el artículo 2 de este convenio que dispongan de su propio personal administrativo, su propia emisora para uso exclusivo y sus propios talleres, sin prestar servicio a terceros, no siendo por tanto de aplicación a aquellas empresas encuadradas en la prestación de servicios de oficinas y despachos, servicios de *contact-center* a terceros y servicios de taller a terceros.

Contratación

Artículo 18. *Ingresos.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia. Las empresas del sector se comprometen a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación. La contratación temporal se limitará a aquellos casos legalmente previstos y a los desarrollados en el presente convenio.

Artículo 19. *Periodo de prueba.*

La duración máxima del período de prueba y para el grupo profesional de conducción, que habrá de concertarse por escrito, será de cuatro meses. En ámbitos de negociación inferiores podrán establecerse períodos de duración del período de prueba, inferiores a los aquí establecidos.

Artículo 20. *Modalidades de contratación.*

El ingreso de los/as trabajadores/as en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación, de las legalmente previstas, que sea aplicable y mejor

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

satisfaga las necesidades y el interés de empresas y trabajadores/as. En los supuestos que alguna de las empresas afectadas por este convenio, realizara contrataciones de personal a través de empresas de trabajo temporal, con la finalidad que la representación legal de los trabajadores/as realicen funciones de tutela de condiciones de trabajo, formación y salud laboral, en su defecto las organizaciones sindicales firmantes, deberán dar a conocer a éstos, en el plazo máximo de tres días, los contratos de puesta a disposición y contratos laborales de los trabajadores afectados.

Artículo 21. *Contratos eventuales.*

La duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, será de seis meses prorrogables mediante dos prórrogas de al menos tres meses y hasta un máximo de doce meses. A su terminación, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de veinte días por año, a prorrata del periodo de prestación de servicios.

Artículo 22. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y/o económicas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornadas de trabajo.
b) Horarios y distribución.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistemas de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sean de carácter colectivo y se realicen mediante la introducción de sistemas de Inteligencia artificial o algoritmos, deberá solicitarse a la Comisión paritaria, informe preceptivo previo a su implantación.

Las decisiones acordadas para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán notificadas al trabajador, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y a la Comisión mixta del convenio, esta última mediante carta cursada por correo certificado.

Subrogación

Artículo 23. *Sucesión de empresa y subrogación del personal.*

1.º Lo establecido en el presente convenio en materia de subrogación tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de las personas trabajadoras de empresas concesionarias/prestatarias de servicios de este tipo de transporte que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente título será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por el titular del servicio.

2.º Lo dispuesto en el presente convenio no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas. El cambio de la titularidad de la empresa no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos intervivos, el cedente y, en su defecto, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas. El cedente, y el cesionario responderán también solidariamente, de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

3.º El presente régimen de subrogación se aplicará en todos los contratos de prestación de servicios que se realice tanto con entidades públicas, administraciones públicas, organismos públicos como con empresas mixtas o empresas privadas.

4.º A los efectos del presente artículo se considera «Conductor/a adscrito/a» a todo aquel/la, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio, urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito.

5.º En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de los trabajadores/as adscritos en cada momento, a cada una de las concesiones o contratos de prestación de servicios que tengan adjudicadas. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este convenio de la información facilitada al Ministerio o Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión, en el momento que sea solicitada por éste. En los ámbitos sectoriales inferiores se podrán regular y exigir estos mismos procesos u obligación de información y consulta.

6.º Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente convenio. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para los trabajadores/as afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y los trabajadores/as afectados en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador. A los efectos del presente artículo se entenderá como «práctica irregular en la adscripción» el hecho de que un trabajador/a, estando adscrito/a a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el artículo 19-4.º), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

Artículo 24. *Requisitos para la subrogación.*

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de taxi, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados/as adscritos/as al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos del presente convenio, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de taxi se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad a los trabajadores de la empresa saliente vinculados con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquéllos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador/a.

C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación– aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurran de forma acumulada las siguientes circunstancias:

– Que el trabajador/a pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores/as objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador/a, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

– Que el trabajador/a, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

– Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

D) La naturaleza temporal –en su caso– de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 25. *Obligaciones de la empresa saliente.*

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los trabajadores/as y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este convenio, la empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional suministrará a la empresa entrante en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

– Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos –de existir–.

– De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación–.

– Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores/as de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.

– La Empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores/as como de la Empresa entrante, por

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo 25 se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que a cada trabajador/a, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente convenio, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente convenio y para los trabajadores/as afectados/as por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso, a los trabajadores/as definidos en el artículo 23 del presente convenio.

No obstante, lo anterior, las ausencias documentales e inobservancias de plazos, en ningún caso podrán ser limitativas de la efectividad en la sucesión de contratos que en este artículo se acuerda.

Artículo 26. *Obligaciones de la empresa entrante.*

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores/as objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores/as subrogados/as a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Artículo 27. *Efectos de la subrogación.*

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales– y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores/as afectados/as por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 28. *Preaviso, liquidación y finiquito.*

Tanto el/la empresario/a como el/la trabajador/a deberán comunicar por escrito su deseo de no renovar el contrato y/o la decisión voluntaria de extinguir la relación laboral que les une.

Dicha comunicación se efectuará con un mínimo de quince días naturales de antelación a la fecha de extinción del contrato, sea cualquiera la duración del mismo.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

De no efectuarse así, cada día que falte, deberá ser descontado y/o abonado, según corresponda, de la liquidación de partes proporcionales que se devengue y/o abone el/la trabajadora/a.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo I de este convenio.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal o las organizaciones sindicales firmantes, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.
4. Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá a los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador/a, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador/a podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Jornada

Artículo 29. *Duración y cómputo de la jornada.*

La jornada máxima de trabajo efectivo será de 1.780 horas anuales, y en su distribución deberá respetarse un cómputo máximo de 40 horas semanales. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

Salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello, el descanso semanal de las personas conductoras de taxi, se disfrutará de manera coincidente con el descanso semanal previsto para el vehículo por la normativa emanada de las corporaciones locales, o entidades comunitarias donde existan turnos de descanso de vehículos. Siempre que ésta lo posibilitara, el citado descanso se produciría en dos días consecutivos. En el supuesto, de que la normativa reseñada, acuerdos de parte, etc., no estableciera nada al respecto, el descanso semanal se ajustará a lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de ausencias al trabajo por incapacidad temporal, por disfrute de los permisos previstos en el Estatuto de los trabajadores y en el artículo 33 del presente convenio o por cualquier otra causa que justifique la ausencia sea o no retribuida, se computaran como días de trabajo efectivo.

Artículo 29 bis. *Registro de la jornada.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente convenio se desarrolla la forma de organización y documentación del registro de la jornada para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y en especial para conductores/as por las características específicas inherentes a las condiciones en las que se presta la actividad.

Contenido del registro. El registro deberá incluir la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada de trabajo diaria de cada persona trabajadora así como los tiempos de descanso diario, semanal y, en su caso, durante la jornada, al objeto de poder determinar el tiempo de trabajo efectivo y la jornada diaria realizada por cada persona trabajadora.

Características del sistema de registro. Para las empresas que cuenten con más de tres personas trabajadoras en cómputo anual de horas a jornada completa, es decir, cuando las horas de trabajo del total de los trabajadores de la empresa superen 5340

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

horas, el sistema de registro de jornada de los conductores/as debe ser un sistema objetivo, de soporte telemático o digital que garantice la fiabilidad, veracidad y no alteración posterior de los datos ni por parte del empresario ni por parte de la persona trabajadora así como el respeto a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales.

Se exceptúa la obligatoriedad de que el registro sea en soporte telemático o digital, a los territorios insulares por la singularidad de los mismos por lo que las características del registro horario serán las que mejor se adapten a sus circunstancias y conforme a los parámetros legales. Las PYMES de dichos entornos y su adaptación a la digitalización y la sostenibilidad son en estas áreas más complicadas para las pymes que para las empresas grandes o plataformas.

Acceso al registro. El sistema de registro deberá ser accesible en cualquier momento por parte de las personas trabajadoras y de sus representantes sindicales permitiendo que la persona trabajadora pueda disponer de un documento o un archivo digital diario de su jornada diaria.

Artículo 30. *Desconexión digital.*

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. 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.

Artículo 31. *Horas extras.*

Se entenderán como tales aquellas que, siendo de trabajo efectivo, se realicen sobre la jornada máxima de trabajo efectivo prevista en este convenio colectivo o en los de ámbito inferior (excepción hecha de los supuestos de distribución irregular de la jornada de trabajo). Su número no podrá ser superior a 40 horas anuales. Las horas extraordinarias, salvo pacto en contrario, se compensarán por descansos de modo que cada hora trabajada, equivaldrá a dos de descanso. En el supuesto de compensación en metálico se retribuirán en cuantía equivalente al 150 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones anuales, salvo mejora por convenio de ámbito inferior. La fecha de disfrute del periodo elegido por los trabajadores/as, será, salvo pacto en contrario, la comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores/as elegirán quince días ininterrumpidos de disfrute de las vacaciones en los periodos mencionados con anterioridad, eligiendo la empresa el disfrute del resto, en función del interés y las necesidades de la empresa.

En cualquiera de los casos, formará parte de las vacaciones del trabajador/a, los periodos que la normativa emanada de las corporaciones locales o entidades comunitarias establezcan como periodo obligado de vacaciones o parada concreta para determinadas licencias, cuya finalidad persigue ajustar la oferta del servicio a la demanda estacional u organizar el servicio para que la demanda esté lo suficientemente atendida. En estos casos, dicho periodo se entenderá que forma parte de las vacaciones anuales que en casos de desacuerdo le correspondería fijar al empresario.

El personal que no lleve un año completo de servicios disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo de trabajo. El periodo vacacional no podrá ser compensado en ningún caso económicamente, salvo por finalización de contratos temporales dentro del año, siendo liquidadas junto con sus finiquitos.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

La retribución del período vacacional se determinará por convenio colectivo de ámbito inferior con respeto, en todo caso, a la cuantía mínima que suponga la retribución ordinaria y habitual que perciba el trabajador/a, incluyendo el promedio de la obtenida en los seis meses últimos anteriores a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

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 con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y 48.1 bis, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 33. *Licencias y permisos.*

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

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días 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 por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día natural por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la boda.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador/a, 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo necesario para la revisión del carnet de conducir y examen psicotécnico.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

h) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

h) [*sic*] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) Por el tiempo indispensable para el acompañamiento de hijos/as menores de catorce años y personas dependientes a la asistencia sanitaria.

k) Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos menores de dieciocho años aquejados de enfermedad grave.

l) Hasta tres días al año para la realización de trámites de adopción o acogimiento. Cuando para los mismos sea necesario desplazarse al extranjero, por el tiempo necesario, debidamente justificado.

m) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

n) Dos días de asuntos propios sin justificar.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

ñ) Todo/a trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho al disfrute de tres días de permiso no retribuido al año.

o) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 34. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona 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 a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. La persona trabajadora tendrá derecho:

A un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad como para la generación de pluses o complementos retribuidos y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, cualesquiera que sea la duración de su excedencia.

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.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 35. *Reducción de jornada.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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 dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla veintitrés 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 veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

3. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. 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 empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 36. *Festivos.*

El trabajo en festivos se compensará con un día de descanso y un plus con los siguientes importes:

Para el año 2025 será de 32 euros.
Para el año 2026 será de 34 euros.
Para el año 2027 será de 36 euros.

Retribución

Artículo 37. *Garantía salarial.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 apartado «a» del Estatuto de los Trabajadores, sea cualquiera la fórmula de retribución que, con sujeción a la estructura salarial establecida en el presente convenio, se pacte en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o de empresa, se respetará en todo caso un salario base mínimo anual de:

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Año 2025:

Conductor/a: 17.500 euros.
Conductor/a especializado/a: 19.500 euros.
Otras categorías: 17.500 euros.

Año 2026:

Conductor/a: S.B.M.A de 2025 + (IPC real 2025 con tope del 3 %).
Conductor/a especializado/a: S.B.M.A de 2025 + (IPC real año 2025 con tope del 3 %).
Otras categorías: S.B.M.A de 2025 + (IPC real 2025 con tope del 3 %).

Año 2027:

Conductor/a: S.B.M.A de 2026 + (IPC real 2026 con tope del 3 %).
Conductor/a especializado/a: S.B.M.A de 2026 + (IPC real año 2026 con tope del 3 %).
Otras categorías: S.B.M.A de 2026 + (IPC real 2026 con tope del 3 %).

Artículo 38. *Concepto de salario.*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador/a.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por el/la trabajador/a por los siguientes conceptos: Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas (cuya cuantía, importe y distribución se pactará en los convenios de ámbito inferior), gastos de locomoción, quebranto de moneda, gastos de desplazamiento, el desgaste o deterioro de bienes propios del trabajo, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus mejoras, indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, desplazamientos y extinciones de contrato, así como cualquier otro concepto que venga determinada por la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 39. *Estructura salarial.*

En la estructura de las retribuciones del trabajo por cuenta ajena, se distinguirán:

El salario base.
Los complementos del mismo.

Se considerará salario base, la parte de la retribución de el/la trabajador/a, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de el/la trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

De calidad o cantidad de trabajo y producción. El/la trabajador/a percibirá dichos complementos si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución adicional por ampliaciones de jornada. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la empresa.

Previo pacto entre empresa y trabajador podrá establecerse en contrato un plus de producción consistente en la percepción por el trabajador de un porcentaje sobre la recaudación obtenida por este en el desempeño de su trabajo.

De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el/la trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal.

Artículo 40. *Eficacia.*

Los convenios colectivos de ámbito inferior, sea cual sea su denominación, adecuarán su estructura salarial al contenido de las presentes normas que serán de obligada inserción en los mismos.

Artículo 41. *Complemento de antigüedad.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio disfrutarán un complemento personal por antigüedad cuyo devengo y cuantía se pactará en los convenios de ámbito inferior. En ausencia de pacto al respecto se aplicarán las siguientes reglas: el complemento de antigüedad se devengará por quinquenios abonables a razón del 10 por 100 del salario del convenio de aplicación o, en defecto de éste, del salario base mínimo establecido en las tablas salariales del presente convenio, consolidándose en su actual cuantía los complementos por antigüedad ya devengados y adquiridos hasta su publicación. Procederá su abono a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se complete el quinquenio.

Artículo 42. *Nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas. Sin perjuicio de los acuerdos que puedan formalizarse en ámbitos de negociación inferiores, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución especifica equivalente al 25 por 100 del salario de convenio o, en su defecto, del salario base mínimo establecido en las tablas del presente convenio, retribuyéndose en razón y a prorrata del número efectivo de horas realizadas en dicho periodo.

Artículo 43. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, denominadas paga extraordinaria de julio y paga extraordinaria de diciembre con devengo anual a las que tendrán derecho todos/as los/as trabajadores/as del sector.

Las gratificaciones extraordinarias serán del 100 por 100 del salario base del convenio de aplicación más la antigüedad que corresponda.

El/la trabajador/a que no lleve prestando servicios un año devengará la parte proporcional al tiempo trabajado, computándose las gratificaciones, a efectos de su devengo desde el 1 de agosto la de julio y desde el 1 de enero la de diciembre.

Podrá asimismo pactarse, en ámbitos de negociación inferior, en los que no se prevea el sistema de retribución por incentivo o participación en la recaudación, el

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

establecimiento de una paga extraordinaria de beneficios, cuyo devengo y cuantía se fijará en el ámbito de negociación correspondiente.

Por acuerdo expreso entre las empresas y sus trabajadores/as, cabrá la posibilidad de prorratear la percepción de todas o alguna de las citadas pagas mensualmente.

Las pagas extraordinarias no sufrirán merma en función de los días que el/la trabajador/a haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 44. *Plus de servicios.*

En convenios colectivos de ámbito inferior o por acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá establecer un plus de servicios consistente en las cantidades cobradas a consecuencia de servicios prestados al público en el vehículo, tales como maletas y bultos, suplementos permitidos por la normativa de las entidades locales quedarán en beneficio de la persona trabajadora que haya llevado a cabo dichos servicios. Así mismo, deberán quedar reflejados como suplemento en la liquidación diaria.

Si por uso o costumbre la persona trabajadora viniera percibiendo este plus, se mantendrá el mismo.

Artículo 45. *Quebranto de moneda.*

La cuantía y condiciones de percepción de esta indemnización se fijarán en los distintos convenios colectivos de ámbito inferior.

Si por uso o costumbre la persona trabajadora viniera percibiendo este plus, se mantendrá el mismo.

Artículo 46. *Ayuda escolar.*

Las empresas que cuenten con más de tres asalariados/as, abonarán a los conductores/as que tengan hijos/as en edad escolar, entre los 3 y los 18 años, salvo que curse estudios superiores, por cada hijo/a en esa situación la cantidad establecida en las tablas salariales del presente convenio. Dicho importe, se abonará de una sola vez en la nómina del mes de agosto.

Artículo 47. *Salario base mínimo.*

Por el presente acuerdo se asigna a todas las personas trabajadoras a jornada completa y a las contratadas a tiempo parcial, la que resultara en proporción a su jornada, un salario base mínimo anual conforme a las tablas salariales de 2025 establecidas en el presente convenio, garantizando, en su caso, los siguientes incrementos para los años siguientes:

Para el año 2026 será de al menos, el importe que resulte de aplicar a 17.500 euros, el IPC real de 2025 con un tope del 3 %, es decir, si el IPC real de 2025 superara el 3 %, se abonaría el 3 %.

Para el año 2027 será de al menos el salario base mínimo anual que resulte del 2026, mas el IPC real de 2026 con un tope del 3 %, es decir, si el IPC real de 2026 superara el 3 %, se abonaría el 3 %.

Si el IPC real de cualquiera de los dos años, 2026 o 2027 fuera negativo, no se aplicará ningún descuento en la revisión.

Si el IPC real de 2026 o 2027 supera el 3 % cada uno de los años, el exceso, se consolidará en el salario base mínimo anual a partir del 1 de Enero de 2028, sin devengo de atrasos.

Respecto al año 2024, todas las personas trabajadoras percibirán la cantidad de 360 euros brutos o la parte proporcional al período trabajado durante 2024 en compensación por el retraso en la firma del convenio.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Todas las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, a partir de la fecha de su publicación, sea cual fuere su categoría profesional, tendrá derecho a percibir el salario base mínimo anual establecido en el presente artículo para la categoría de conductor/a.

Artículo 48. *Anticipos.*

El trabajador/a tendrá derecho a la percepción, previa solicitud a la empresa, de un anticipo al mes sobre su salario mensual y con el importe máximo del 50 % de este. El pago de dicho anticipo deberá efectuarse mediante transferencia bancaria a la misma cuenta en la que el trabajador/a perciba sus retribuciones.

Artículo 49. *Liquidación de la recaudación obtenida.*

Sin perjuicio que las partes afectadas establezcan otros periodos, los/as conductores/as de taxi deberán proceder a la liquidación diaria, en su defecto semanal, de la recaudación obtenida con el empresario.

Los trabajadores/as vendrán obligados a cumplimentar el parte diario de recaudación, firmarlo y entregarlo al empresario/a, junto con la parte de la recaudación obtenida en el periodo que, en su caso, correspondiese a este último. El empresario/a por su parte, vendrá obligado a entregar copia del parte de recaudación, una vez sellado y firmado por el mismo.

Al final de cada mes se practicará por parte de la Empresa la liquidación correspondiente al salario mensual del trabajador/a, de acuerdo a lo estipulado por el presente convenio colectivo.

Las personas conductoras de taxi, deberán proceder a la liquidación preferentemente de forma diaria, en su defecto, como máximo de forma semanal, de la recaudación obtenida con el empresario/a. El pago de la nómina tendrá lugar a través de transferencia bancaria entre el empresario/a propietario/a de la licencia del mismo y la persona conductora del taxi. La liquidación del efectivo deberá realizarse de forma presencial en el domicilio de la empresa.

En ningún caso será procedente la compensación de la recaudación en metálico con el salario correspondiente a la persona trabajadora, de manera que la persona trabajadora no podrá percibir para sí, las recaudaciones obtenidas en metálico para cubrir con ello el importe del salario que se le adeude, sino que en todo caso la persona trabajadora habrá de entregar a la empresa las recaudaciones obtenidas y la empresa deberá proceder mensualmente al pago del salario por medio de transferencia bancaria.

Artículo 50. *Imposibilidad de la prestación.*

En los supuestos de avería del vehículo, siniestro del mismo o formalidades administrativas, el trabajador/a imposibilitado/a para la prestación percibirá durante todo el tiempo que dure esta situación el salario que emane del convenio de aplicación más la antigüedad o, en su caso, el salario garantizado en el presente convenio colectivo.

Cuando presumiblemente la inmovilización sea superior a cinco días, las partes acudirán al procedimiento previsto para la suspensión de las relaciones de trabajo ante la autoridad laboral.

En caso que la empresa no pusiera a disposición del trabajador/a el vehículo por causa no justificada, vendrá obligada a abonar al trabajador/a el salario base, más antigüedad más un 25 % del salario, durante los días que concurra esta circunstancia. La empresa expresará documentalmente, en ambos casos, al trabajador/a la causa por la cual no pone a su disposición el vehículo. Todo ello, sin perjuicio de las acciones correspondientes como consecuencia de su derecho al trabajo.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 51. *Permiso de conducción.*

En las empresas de más de tres personas asalariadas, cuando como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo con vehículo propio, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses o se vean privados de la totalidad de sus puntos en el permiso, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor/a 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 el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores/as por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores/as quedará automáticamente suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir o hasta que la persona trabajadora recupere los puntos necesarios para poder prestar sus servicios en la Empresa, momento en que se deberá reincorporar al trabajo. A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar los cursos necesarios para la recuperación de puntos en cuanto le sea legalmente posible.

Artículo 52. *Pólizas de seguro.*

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores/as, un seguro de accidente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías serán las siguientes: En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, 45.000 euros.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual, 35.000 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o aquel beneficiario que expresamente designe el titular del seguro.

Las empresas dispondrán de un plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de publicación del convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Las empresas deberán entregar copia de la póliza suscrita a cada trabajador/a.

Igualdad de oportunidades

Artículo 53. *Igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a colaborar e impulsar en el sector, en los ámbitos inferiores y por ende en las empresas afectadas, medidas tendentes a favorecerla igualdad. Asimismo, las empresas de más de diez personas asalariadas si las hubiere negociarán los planes de igualdad previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente. Las empresas de diez o más personas asalariadas deberán disponer de un plan de igualdad.

De conformidad con los artículos 4.2.c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se prohíbe toda discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, ideas políticas, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, caracteres sexuales, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. En ese sentido, se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la ley.

Artículo 54. *Conciliación de la vida laboral.*

Se estará a lo establecido en lo recogido en las normativas y Leyes existentes en esta materia.

Artículo 55. *Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán 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, así como aquellos que se establezcan en la legislación vigente.

Artículo 56. *Acoso sexual; acoso por razón de sexo.*

Las empresas deberán promover 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Estas medidas afectarán a toda la plantilla, cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

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

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

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, así como aquellos que se establezcan en la legislación vigente.

Artículo 57. *Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

1. Principio de Igualdad y no discriminación.

Las partes expresan su voluntad de garantizar la no discriminación y el principio de igualdad de trato y de oportunidades por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Condiciones generales de ingreso.

Los procesos de selección de personal se realizarán bajo criterios objetivos y no discriminatorios de forma que se omitan las preguntas relativas al nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica en diversidad e igualdad real y efectiva.

3. Ascensos.

Los procesos de promoción profesional y ascensos se realizarán asegurando criterios neutros de cualificación y capacidad y no discriminatorios por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

4. Retribución.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna por razones de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Debiendo las empresas velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato.

5. Permisos.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, incluyendo al colectivo LGTBI, sin discriminación por razón de

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

orientación e identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar, con relación a los derechos aquí descritos.

6. Excedencias y suspensiones de contrato.

Todos los supuestos de excedencia o suspensión del contrato se aplicarán igualmente al colectivo LGTBI, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o diversidad familiar.

Las personas trabajadoras que decidan iniciar los tratamientos hormonales de afirmación de género tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, con reserva de puesto de trabajo. El período en el que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho tras su reincorporación a la formación profesional que la empresa haya impartido durante su tiempo de excedencia y que no haya podido desarrollar.

7. Planificación de la actividad preventiva.

Las empresas legalmente obligadas a ello deberán difundir entre la plantilla, el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI negociado en la empresa a través de folletos o cualquier soporte que se estime oportuno.

8. Uniformidad.

Las personas trabajadoras podrán utilizar la uniformidad que más se adecúe a su expresión de género, de entre las propuestas ofrecidas por la empresa.

Artículo 58. *Derechos sindicales.*

a) Los trabajadores/as podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, si las condiciones del mismo lo permiten, a petición de la representación legal de los trabajadores/as o las centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de ésta, que deberá concederla, salvo en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente (48 horas) y no exista impedimento grave.

b) Se reconocen las secciones sindicales de empresa.

c) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

d) Por características de dispersión de las empresas, las horas sindicales de los delegados/as de las personas trabajadoras y/o los miembros de comités de empresa podrán acumularse en cualquiera de los delegados/as previa cesión de las mismas por parte de los delegados que así lo deseen. De igual forma y, por las características del sector, las horas empleadas por los legales representantes de los trabajadores/as, cuando éstas sean empleadas en realizar su labor sindical, queda fijado su abono económico en la cantidad de 6 euros/hora. Cuando las horas empleadas por los/las representantes sindicales se empleen ante organismos relacionados con el sector del taxi (en representación del propio sector), las mismas serán abonadas por las representaciones empresariales del sector, firmantes del presente convenio.

e) Cobro de cuotas: Las empresas están obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador/a afectado lo solicite por escrito.

f) Las empresas dispondrán de un tablón de anuncios a disposición de los delegados/as de los trabajadores/as o miembros del comité de empresa.

g) Las empresas que empleen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial en la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, acceso, mantenimiento del empleo incluida la elaboración de perfiles, deberán facilitar a la

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

representación de los trabajadores/as, los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan dichos algoritmos o sistemas de Inteligencia artificial.

Salud laboral

Artículo 59. *Seguridad y salud laboral.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran esencial desarrollar una política de seguridad y salud mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo, cumpliendo la Ley de Prevención y los Reales Decretos que desarrollan la Ley y afectan al sector del taxi. La salud, la mejora de las condiciones de trabajo y la eliminación o reducción de los accidentes es un objetivo prioritario de la política empresarial.

Artículo 60. *Servicios de prevención.*

Se promoverá la constitución de Servicios de Prevención mancomunados a los que se adherirán todos los dueños de licencia que tengan contratado algún trabajador/a.

Artículo 61. *Reconocimientos médicos.*

Las partes se comprometen a aplicar en el sector lo dispuesto por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre. En este sentido, el empresario/a garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, mediante un reconocimiento médico de carácter voluntario para el trabajador/a, a realizar en el primer semestre de cada año.

Articulo 62. *Medidas de prevención de riesgos frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

Las partes firmantes han acordado la necesidad de establecer un protocolo de actuación en aplicación del Real Decreto Ley 8/2024 que recoja medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos que será acordado por la comisión negociadora en el plazo de seis meses siguientes a la publicación del presente convenio.

Artículo 63. *Jubilación anticipada por razón de la actividad.*

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad y procedencia del establecimiento de un sistema de coeficientes reductores de la edad de jubilación para el colectivo de conductores/as de taxi, en atención a la mayor penosidad, siniestralidad y peligrosidad de sus condiciones de trabajo, por lo que se comprometen a desarrollar las actuaciones conducentes a tal finalidad.

Artículo 64. *Jubilación parcial anticipada.*

Los trabajadores/as que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores podrán solicitar a las empresas la jubilación parcial anticipada. Su concesión será obligatoria. En las empresas de menos de tres asalariados/as, el trabajador/a solicitante de la jubilación parcial deberá aceptar que la empresa disponga de la jornada residual en las fechas, períodos, y horario que la empresa libremente determine. En las empresas de tres o más personas asalariadas, el trabajador/a podrá optar por la prestación de la jornada residual acumulándola a su elección, en un solo período.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 65. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Igualmente, deberán ser comunicadas al representante legal de los/as trabajadores/as, si lo hubiere.

a) Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y los compañeros/as.
2. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
3. El retraso continuado e injustificado en la entrega de la recaudación.
4. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo con causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de un día en un mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres días en un mes.
7. El desaseo o utilización en el trabajo de vestimenta inadecuada a la normativa municipal de aplicación.
8. Realizar manifestaciones, expresiones o comportamientos discriminatorios que se produzcan de forma puntual, y que conlleven vulneración del principio de igualdad de trato, incluidos los vertidos contra la comunidad LGTBI.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto a los compañeros/as o superiores.
2. O de los vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.
3. El incumplimiento de las normas, ordenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.
4. El retraso en más de tres días en la entrega de la recaudación.
5. El incumplimiento de las ordenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad físico o psíquica del mismo.
6. No cumplir con las disposiciones de tráfico, seguridad vial y/u ordenanzas municipales, siempre que sea reincidente y de ello se derive la correspondiente sanción grave por parte de la autoridad competente en la materia.
7. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La simulación de enfermedad o accidente laboral o no, previo informe de la autoridad competente.
10. La reincidencia en las faltas leves, en número de tres, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
11. La tolerancia a la discriminación o la denegación de ajustes razonables ante el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminación de cualquier tipo.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.
2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de elementos propios de la empresa.
3. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.
4. Las faltas de puntualidad no justificadas durante diez días o más en un mes, o durante veinte días en un semestre.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

5. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el periodo de un año.

6. El consumo de alcohol que supere los máximos establecidos para la conducción y se produzca la suspensión del permiso de conducir correspondiente para la conducción del taxi.

7. La sanciones con sentencia judicial firme, como consecuencia de faltas o delitos por tenencia, trafico y/o consumo de estupefacientes durante la conducción del vehículo Auto-Taxi.

8. La sanción al conductor/a del taxi por sentencia judicial firme, como consecuencia de delitos cometidos contra los ocupantes del vehículo.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio como consecuencia del incumplimiento de la normativa de tráfico, seguridad vial u ordenanza municipal, si ello implicase riesgo de accidente para sí mismo, los ocupantes del vehículo o resto de usuarios/as de la vía pública.

10. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual, así como al colectivo LGTBI.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, incluida su identidad u orientación sexual, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, o su identidad u orientación sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual.

11. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

12. Ofensa grave de palabra o física a cualquier persona. Igualmente incluye las ofensas que atenten directa o indirectamente contra el honor o la integridad por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales, incluyendo el colectivo LGTBI.

Sanciones:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de diez a cuarenta y cinco días, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los incumplimientos laborales de carácter muy grave.

Prescripción de las infracciones y faltas:

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Formación profesional continua

Artículo 66. *Formación.*

Durante el primer año de vigencia de este convenio colectivo, la comisión paritaria concretará la aplicación en su ámbito funcional del Acuerdo Nacional de Formación Continua de los trabajadores ocupados.

Igualmente, ambas partes coinciden en la necesidad de homogenizar una formación específica de carácter nacional, que certifique y profundice de manera periódica en la profesionalidad de los trabajadores/as del sector, al igual que ya se ha hecho en sectores similares como el transporte de viajeros en vehículos de más de nueve plazas, o que en menor grado las administraciones de ámbito inferior pudieran estar realizando. Para ello, las distintas organizaciones, participarán u organizarán los actos o reuniones necesarias para requerir de la administración una legislación en este sentido, al igual que para dar a conocer al propio sector y sociedad del objetivo pretendido.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo de Auto-Taxi están convencidas de los nuevos cambios legislativos en los convenios colectivos que debe implicar y modificar las condiciones laborales pactadas en los convenios, respetando la jerarquía normativa y los procedimientos legales establecidos en la jurisprudencia y en los cambios legislativos.

Por lo tanto, la mesa paritaria del Convenio colectivo de Auto-Taxi se reunirá de forma inmediata para abordar dichos cambios y tendrá un periodo de adaptación que no superará los tres meses, teniendo obligado cumplimiento de la nueva normativa. Teniendo en cuenta qué, la ley prevalece sobre el convenio colectivo, que debe respetarla.

Disposición adicional segunda. *Atrasos.*

Los atrasos correspondientes a 2024 se podrán abonar en un o dos pagos antes de los cuatro meses siguientes a la fecha de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Estado».

Los atrasos correspondientes a 2025 podrán abonarse de forma prorrateada durante los seis meses siguientes a la fecha de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Estado».

Los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, correspondientes a 2026 y 2027, serán abonados por las empresas a los afectados, en la nómina correspondiente al mes siguiente de la publicación del dato del IPC real de 2026 y 2027 respectivamente.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Número ….....
Fecha de expedición ….....

Recibo de finiquito

Don/doña ....., que ha trabajado en la empresa desde ..... hasta ..... con la categoría de ....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En …..... a …... de …..... de ….....

El trabajador/a

---

* El trabajador/a (1) usa su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

(1) Sí o no.

** Este documento tiene una validez de quince días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por ….....

Sello y firma.

*** Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial y sindical correspondiente o si se formaliza en fotocopia y otro medio de reproducción.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

Tablas salariales 2025 (en euros)

Grupos/Categorías	Salario base mínimo anual	Incremento total	S.B.M.A
Grupo I. personal de conducción			
Conductor/a.	17.500		17.500
Conductor/a especializado/a.	19.500	2.000	19.500
Grupo II. Personal de administración			
Jefe/a de Administración.	17.500	60 %	28.000
Oficial contable.	17.500	40 %	24.500
Oficial Administrativo/a.	17.500	25 %	21.875
Auxiliar Administrativo/a.	17.500		17.500
Conserje.	17.500		17.500
Grupo III. Personal de emisoras			
Oficial Teleoperador/a.	17.500	25 %	21.875
Oficial Radio Telefonista.	17.500	15 %	20.125
Auxiliar Teleoperador/a.	17.500		17.500
Auxiliar Radio Telefonista.	17.500		17.500
Grupo IV. Personal de talleres			
Oficial de taller mecánico.	17.500	30 %	22.750
Oficial Técnico de Electricidad y taxímetro.	17.500	30 %	22.750
Ayudante.	17.500	10 %	19.250
Personal subalterno.	17.500		17.500

	2025	2026	2027
Plus Festivos.	32,00	34,00	36,00
Ayuda Escolar por hijo/a (anual).	130,00	135,00	140,00
Dietas comida fuera localidad.	18,50	20,00	21,50
Dieta completa con pernoctación.	70,00	75,00	80,00

– Antigüedad por quinquenios: 10 % del salario base.
– Nocturnidad entre 22:00 y las 6:00: 25 % del salario base.
– Hora extraordinaria: 150 % del valor de la hora ordinaria.
– Incremento salarial 2026 y 2027: IPC real año anterior con tope del 3 %.
– Atrasos 2024: 360 euros.

cve: BOE-A-2025-16990
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5690 *Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis.*

Visto el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis (código de convenio número 99010255011998), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto de 2025, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 17 de febrero de 2026, de una parte, por la Asociación Nacional ANTAXI, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y FESM-UGT en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo y de las tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de febrero de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL SECTOR DE AUTO-TAXI

En Madrid, siendo las 12 horas del día 17 de febrero de 2026, se reúne la comisión negociadora del convenio cuyos nombres se indican a continuación, al objeto de establecer las tablas salariales de 2026.

Por ANTAXI:

Fernando del Molino Écija.
Santiago Simón Vicente.
Julio Sanz García.
José Luis Guinea Sánchez.
Jesús González Vicente, Asesor.

Por CC.OO.:

Jesús Ballesteros Almansa.
Francisco José Vegas Rosado.
Jordi Venanci García Patiño.

cve: BOE-A-2026-5690
Verificable en https://www.boe.es

Por UGT:

Juan Carlos Gutiérrez Molina.

Las partes consideran que:

Primero.

El artículo 47 sobre el salario mínimo de convenio contempla que: «Para el año 2026 será de al menos, el importe que resulte de aplicar a 17.500 euros, el IPC real de 2025 con un tope del 3 %, es decir, si el IPC real de 2025 superara el 3 %, se abonaría el 3 %. El pago de las cantidades resultantes de la aplicación de las nuevas tablas se abonará conforme a lo establecido en la disposición adicional segunda del convenio colectivo.

Segundo.

El artículo 37 del convenio sobre garantía salarial contempla que se respetará en todo caso un salario base mínimo anual para 2026 de:

Conductor/a: S.B.M.A de 2025 + (IPC real 2025 con tope del 3 %).
Conductor/a especializado/a: S.B.M.A de 2025 + (IPC real año 2025 con tope del 3 %).
Otras categorías: S.B.M.A de 2025 + (IPC real 2025 con tope del 3 %).

Tercero.

El IPC real de 2025 ha supuesto un 2,9 %.

En función de dichas consideraciones, adoptan los siguientes

ACUERDOS

Primero.

Fijar las tablas salariales para el año 2026 que suponen un incremento del 2,9 % respecto de las tablas salariales de 2025.

Tablas salariales 2026 (en euros)

Grupos/categorías	Salario base mínimo anual	Incremento	Total S.B.M.A
Grupo I. Personal de conducción			
Conductor/a.	18.008		18.008
Conductor/a especializado/a.	20.066		20.066
Grupo II. Personal de administración			
Jefe/a de Administración.	18.008	60 %	28.813
Oficial contable.	18.008	40 %	25.211
Oficial Administrativo/a.	18.008	25 %	22.510
Auxiliar Administrativo/a.	18.008	–	18.008
Conserje.	18.008	–	18.008

cve: BOE-A-2026-5690
Verificable en https://www.boe.es

Grupos/categorías	Salario base mínimo anual	Incremento	Total S.B.M.A
Grupo III. Personal de emisoras			
Oficial Teleoperador/a.	18.008	25 %	22.510
Oficial Radio Telefonista.	18.008	15 %	20.709
Auxiliar Teleoperador/a.	18.008	–	18.008
Auxiliar Radio Telefonista.	18.008	–	18.008
Grupo IV. Personal de talleres			
Oficial de taller mecánico.	18.008	30 %	23.410
Oficial Técnico de Electricidad y taxímetro.	18.008	30 %	23.410
Ayudante.	18.008	10 %	19.809
Personal subalterno.	18.008	–	18.008

	2025	2026	2027
Plus Festivos.	32	34	36
Ayuda Escolar por hijo/a (anual).	130	135	140
Dietas comida fuera localidad.	18,5	20	21,5
Dieta completa con pernoctación.	70	75	80

– Antigüedad por quinquenios: 10% del salario base.
– Nocturnidad entre 22:00 y las 6:00: 25% del salario base.
– Hora extraordinaria: 150% del valor de la hora ordinaria.
– Incremento salarial 2026 y 2027: IPC real año anterior con tope del 3%.

Segundo.

Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2026 hasta la aplicación de las tablas salariales de 2026, serán abonados en la nómina del mes siguiente a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dichas tablas.

Y sin más asuntos que tratar se firma la presente.

cve: BOE-A-2026-5690
Verificable en https://www.boe.es