

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6080 *Resolución de 17 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Transcat, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Transcat, SL (código de convenio 90103562012019), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2024, de una parte por los designados por la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal de Sevilla y Valencia, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante Acta de 7 de marzo 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, 17 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSCAT, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras del convenio colectivo.*

A los efectos del artículo 85.3.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores («Estatuto de los Trabajadores») se hace constar expresamente que el presente convenio ha sido suscrito por la Comisión Negociadora compuesta por la representación legal de la empresa, don Vicente Antonino Pavía, y por la representación legal de las personas trabajadoras, del centro de trabajo de Mairena del Aljarafe (Sevilla): Doña María Vanesa Santana Gonce; y del centro de trabajo de Paterna (Valencia): Doña Diana Raquel Guerrero Ochoa; don Antonio Hernández Sánchez, y doña Ester Gabaldón García, en su condición de delegados de personal.

Las partes firmantes del presente convenio se reconocen mutuamente legitimación suficiente y capacidad para negociar y firmar el mismo, como interlocutores válidos según lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Transcat, SL, y su personal laboral de los centros de trabajo de Paterna (Valencia) y de Mairena del Aljarafe (Sevilla), quedando afectados por el convenio todas las personas trabajadoras integrantes de la plantilla de dichos centros de trabajo.

No será de aplicación el convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2025, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente y extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. *Eficacia.*

El presente convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la empresa y la representación legal de los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo afectados por el mismo.

Artículo 5. *Vinculación al a totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que jurisdicción social o la autoridad laboral administrativa anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en el presente convenio, tales como jornada, clasificación profesional o retribución salarial y extrasalarial, por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a iniciar un período de negociación sobre la totalidad del texto del presente convenio, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia o resolución administrativa.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Este convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas y a salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente convenio, el mismo se prorrogará hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 7. *Legislación supletoria y concurrencia de convenios.*

En todo lo no previsto en el presente convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir las partes legitimadas para negociarlo, a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantías ad personam.*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que se pueden acordar o establecer condiciones más beneficiosas unilateralmente por la dirección de la empresa o por acuerdo con la plantilla de la empresa.

Las condiciones establecidas en este convenio se compensarán y absorberán, en su totalidad, con las que anteriormente vinieran disfrutando las personas trabajadoras, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen concedidas, en aplicación del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de garantías *ad personam*, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este convenio colectivo.

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del convenio, formado por los firmantes del convenio en proporción a su representatividad.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio, así como la vigilancia del mismo.

b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de treinta días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d. Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje de conformidad con el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), o aquel que se encuentre vigente en cada momento.

En el caso que la Comisión Paritaria no llegara a alcanzar acuerdo, las partes podrán realizar las acciones que legalmente crean oportunas.

Artículo 10. *Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.*

Los firmantes del presente convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) vinculando en su consecuencia a la totalidad de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Superior y Técnico.
- Grupo II. Personal de Administración.
- Grupo III. Personal de Operaciones.
- Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

A) Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Es el personal que, para el desarrollo de su puesto de trabajo sea exigible un alto grado de cualificación o experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad, que ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

A título ilustrativo, este grupo está integrado por Directivos e Ingenieros.

B) Grupo II: Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas, contabilidad y servicios generales, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación.

Igualmente, pertenecen a este grupo profesional, todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter comercial, organizativas, de coordinación de tareas productivas, de gestión de rutas y desplazamientos, de planificación de cargas y descargas, de atención a clientes y proveedores, con respecto a sus demandas, quejas, pedidos o cobros.

A título ilustrativo, integran este grupo los puestos de trabajo correspondientes a personal administrativo, personal teleoperador, personal operador de tráfico o logístico, con independencia de tener o no personas a su cargo, lo cual únicamente definirá el nivel retributivo dentro del Grupo.

C) Grupo III: Personal de Operaciones.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con las labores de transporte, arrastre o movimiento de mercancías en las instalaciones y fuera de las mismas, de mantenimiento u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar funciones de supervisión y coordinación.

Sin carácter exhaustivo, pertenecen a este grupo profesional las personas trabajadoras que ocupan los puestos de trabajo de mantenimiento, mecánicos, conductores, ayudantes o mozos, personal de almacén, con independencia de tener o no personas a su cargo, lo cual únicamente definirá el nivel retributivo dentro del Grupo.

D) Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas.

Así, a título ilustrativo, integran este grupo las personas trabajadoras que ocupen los puestos de trabajo de limpieza, oficios varios, mensajería, vigilancia.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 12. *Régimen retributivo.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras se determinan de conformidad con el sistema establecido en el anexo I, con respeto a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en la redacción modificada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y según el régimen transitorio establecido en su disposición transitoria sexta.

Artículo 13. *Incentivo productividad de los Operadores Logísticos.*

La Empresa podrá implantar un sistema de incentivos para los operadores logísticos, vinculado a la consecución de objetivos previamente establecidos por la Empresa anualmente, en su caso.

En caso de que se implante anualmente este sistema, los objetivos anuales se comunicaran a los trabajadores antes del 31 de enero de cada año.

El sistema de incentivos no tiene carácter consolidable, ni genera derechos adquiridos para las personas trabajadoras que lo hubiesen percibido previamente.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias.*

Salvo disposición en contra establecida en los convenios colectivos que resulten de aplicación en materia de cuantía y estructura salarial, las pagas Extraordinarias establecidas en los mismos que resulten de aplicación podrán ser prorrateadas en 12 pagas mensuales.

Artículo 15. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos y perjuicios originados a la persona trabajadora como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual. No obstante, como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia, se acuerda que el cálculo de la dieta lo será tomando como referencia los kilómetros recorridos en cada uno de los viajes correspondientes a los servicios contratados, sin que ello suponga retribución o incentivo alguno por kilómetro recorrido sino criterio referencial para la determinación de la cuantía de dicha percepción extrasalarial.

El importe será de 0,10 euros por kilómetro recorrido, para los viajes de transporte que requieran que la persona trabajadora realice todas las comidas y pernocta fuera de su domicilio habitual; y de 0,08 para los viajes de transporte que requieran que la persona trabajadora realice alguna de las comidas sin pernoctar fuera de su domicilio habitual; y de 0,06 euros por kilómetro recorrido, para los desplazamientos que se realicen con furgoneta o coche, con independencia de quien ostente la titularidad del vehículo que requieran que la persona trabajadora realice todas o alguna de las comidas fuera de su domicilio habitual.

En estos importes están contemplados todos los gastos de manutención, pernocta y otros gastos a que hubiera lugar por razón de destino.

En todo caso, tanto la persona trabajadora como la empresa, velarán por el riguroso cumplimiento de la normativa en materia de descansos y seguridad vial.

CAPÍTULO IV

Jornada, calendario laboral y vacaciones

Artículo 16. *Jornada ordinaria.*

La Jornada Ordinaria de trabajo efectivo es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pudiendo distribuirse de lunes a domingo, de acuerdo con el calendario laboral anual.

En caso de modificación a través de normativa legal de la jornada laboral ordinaria, las partes procederán a convocar a la Comisión Negociadora para proceder a su análisis y adaptación.

En todo caso, la posible regularización de los excesos o defectos de jornada se realizará mediante descansos compensatorios o, de manera excepcional, en caso de defectos de jornada, mediante la recuperación de las horas con respeto en todo caso a la normativa en materia de jornada que resulte de aplicación.

En caso de no poder llevarse a cabo la regularización a lo largo del año, las diferencias de jornada serán adaptadas mediante la regularización de días de vacaciones.

Artículo 17. *Calendario laboral.*

De conformidad con el artículo 34.6 del ET, la Empresa elaborará anualmente un calendario laboral que se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 18. *Distribución irregular de la jornada.*

Las empresas podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma irregular a lo largo del año respetando, en todo caso, los siguientes criterios:

La distribución irregular de la Jornada, podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o solamente por periodos estacionales; todo ello en función de las necesidades de producción de la empresa.

La jornada ordinaria se podrá distribuir irregularmente en un 10 % de la misma, y a lo largo de cada año de vigencia.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de veinticuatro días hábiles para todos los trabajadores afectados por el mismo, que deberán ser disfrutadas dentro del año natural.

Las personas trabajadoras solicitarán las fechas de disfrute de las vacaciones según el orden rotativo que se establezca, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa.

Dichas solicitudes deberán entregarse a la Empresa en los dos primeros meses de cada año para su conocimiento y posterior organización de los servicios, debiendo la Empresa confirmar por escrito las fechas de disfrute finalmente acordadas con la antelación legalmente exigible.

Artículo 20. *Festivos y días de libre disposición.*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un total de catorce días festivos al año.

Las características y necesidades del sector del transporte internacional requieren la necesidad de prestar servicios, con carácter ordinario, en días festivos nacionales al no coincidir con los festivos del extranjero. Por este motivo, en el calendario laboral elaborado al comienzo de cada año natural por la Empresa, se establecerán los días de descanso compensatorio de los festivos trabajados dentro de la jornada ordinaria, en atención a cada región o país.

Asimismo, y como compensación adicional a las personas trabajadoras que no disfruten el 80 % de los festivos nacionales, autonómicos o locales, podrán disfrutar de dos (2) días de libre disposición (LD). Los LD quedarán condicionados a los siguientes términos:

- a. Se acordará su disfrute previo acuerdo por escrito con la Dirección de la empresa.
- b. Se informará por escrito al Coordinador/a del Departamento en el que la persona trabajadora estuviera adscrita, de los días en que se pretende disfrutar de estos días de libre disposición, con una antelación de, al menos, una (1) semana para que se pueda analizar la situación del trabajo y, en su caso, la reordenación de los puestos para seguir dando un servicio eficaz a los clientes.
- c. No se podrá disfrutar inmediatamente antes o después de un fin de semana, de un festivo o permiso; o de las vacaciones (cualquiera que sea su periodo).

CAPÍTULO V

Excedencias, permisos y licencias

Artículo 21. *Licencias.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A. En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, quince días naturales. Adicionalmente la persona trabajadora podrá prorrogar, previa solicitud a la Empresa, este permiso por un periodo adicional de como máximo cinco días naturales, siendo dicho periodo no retribuido.

B. Por cinco días hábiles como máximo en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad 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.

Estos cinco días podrán disfrutarse en días alternos en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para el disfrute de dicho permiso, la persona trabajadora deberá acreditar una vez finalizado el mismo, en el plazo de diez días, el mantenimiento de la causa y cumplimiento del resto de requisitos que lo haya generado durante todo el periodo.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto que conlleve cambio de comunidad autónoma, se ampliaría en dos días adicionales. Dichos días podrán incrementarse a instancias de la persona trabajadora en un total de siete días naturales adicionales, para el caso de desplazamiento al extranjero, siendo dicho periodo no retribuido.

C. Un día laborable por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora por tal motivo necesite un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma efecto el plazo será de dos días.

D. Dos días para el traslado de domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

G. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

H. Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

I. Hasta 10 horas retribuidas por año natural para la asistencia al médico especialista y pruebas diagnósticas propias; y para acompañamiento para consultas médicas y pruebas diagnósticas de hijos menores de 16 años o con diversidad funcional, o ascendientes dependientes. Este permiso podrá fraccionarse en periodos de al menos 2 horas. Si se agotase estas horas retribuidas, el día de libre disposición regulado en el artículo 20 de este convenio se podrá fraccionar para estos menesteres.

J. Permiso de cumpleaños. La persona trabajadora tendrá derecho a un día por año natural de permiso retribuido en el día de su cumpleaños. En caso de que dicho día (el de cumpleaños) coincida con libranza (excepto vacaciones) o festivo, podrá ser disfrutado el día laboral inmediatamente anterior o posterior. Igualmente, la persona trabajadora tendrá derecho a sustituir el día de disfrute de su cumpleaños, por el cumpleaños de un familiar de primer grado (padre, madre o hijo/a). El disfrute de este permiso deberá solicitarse por escrito con siete días de antelación, tanto para su disfrute en el día del cumpleaños de la persona trabajadora como para el disfrute en el día del pariente de primer grado.

Artículo 22. *Excedencia.*

Se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir (por haber agotado el crédito de puntos del mismo o privación del permiso), por un plazo máximo de tres meses, hasta que se recupere el mismo, siempre y cuando la causa de la pérdida no sea susceptible de aplicar el correspondiente régimen disciplinario. El periodo de excedencia por este motivo no computará a efectos de antigüedad.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Por período 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 caso, de la resolución judicial o administrativa.

A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las excedencias reguladas en este punto d), podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El período de excedencia regulado en los apartados a, b, c y d, será computable a efectos de antigüedad.

e) Excedencia voluntaria. La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta solicitud deberá de realizarse por escrito.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud.

CAPÍTULO VI

Ingresos, ceses y contrataciones

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba no podrá ser superior a un año para el personal de los grupos I y II, ni a seis meses para el resto de trabajadores pertenecientes a los Grupos III y IV.

Artículo 24. *Ceses voluntarios.*

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de quince días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 25. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Se estará a lo dispuesto a la normativa legal vigente.

Artículo 26. *Retirada del carnet de conducir.*

Cuando la persona trabajadora pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.

En caso de pérdida del carnet de conducir, cuando éste fuese necesario para la prestación del trabajo, la empresa podrá extinguir el contrato por ineptitud sobrevenida.

De mutuo acuerdo, entre la Empresa y la persona trabajadora, podrá alcanzarse una solución alternativa que podrá consistir en:

1. Mantener en activo a la persona trabajadora, recolocando a la persona en otro puesto si lo hubiera, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada.
2. Suspender el contrato de trabajo por ineptitud temporal para el trabajo hasta que recupere la licencia de conducir, por la persona trabajadora, previo disfrute obligatorio de las vacaciones devengadas hasta ese momento.
3. Si la persona trabajadora no pone la diligencia debida en la obtención de la recualificación, se considerará falta laboral muy grave.

Se exceptúan de la posibilidad de alcanzar una solución alternativa los supuestos en los que la causa de la pérdida del carnet sea de extrema gravedad a consideración de la Empresa, considerándose que concurre extrema gravedad cuando la pérdida del carnet

sea consecuencia de la comisión de un delito o de la comisión de alguna de las infracciones previstas en el artículo 30.c). apartados 8, 9 y/o 10, en cuyo caso la Empresa se reserva la posibilidad de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan.

Artículo 27. *Contratos a tiempo parcial.*

La realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial regirá por las siguientes reglas.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder de del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de la realización de horas complementarias con un preaviso mínimo de doce horas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar en 30 por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Artículo 28. *Jubilación forzosa.*

De conformidad con la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 29. *Seguro colectivo.*

La empresa concertará y pagará las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus personas trabajadoras o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- Por muerte en accidente laboral: 27.251,31 euros.
- Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 38.151,83 euros.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 5.450,26 euros.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Faltas.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Acuerdo General, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguiente, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

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

B) Son faltas graves:

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

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

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

9. Cualquier falta de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público.

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

11. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, tales como cambios en las rutas del resto de conductores o descoordinación de alguna entrega.

12. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad, siempre que no sea causa de accidente o grave perjuicio para la Empresa.

13. La falta al trabajo sin causa justificada, si produce retrasos en la salida de los vehículos o trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14. Los descuidos o negligencias en la conservación del material que produzcan perjuicios para la empresa.

15. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

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

C) Son faltas muy graves:

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

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

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo. Se incluye en este tipo de infracción cualquier incumplimiento de las instrucciones que afecte a la información comercial (contactos, tarifas, etc.) y *know-how* de la Empresa.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo. En este sentido, se considerará infracción la extracción de documentación o información o vulneración de la seguridad de los equipos informáticos y telemáticos de la Empresa, que puedan suponer potencialmente la fuga de información comercial de la Empresa (contactos, tarifas, etc.).

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

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

8. La conducción, bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, aunque no se produzca ningún incidente.

9. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

11. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

12. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

13. El acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de otra persona, ya sea trabajador/a, superior, cliente, proveedor, o cualquier otro tercero vinculado a la Empresa en cualquier sentido.

Artículo 31. Sanciones.

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

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

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; despido.

Artículo 32. Multas.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por la persona trabajadora cuando sea responsable de las mismas. En este sentido, a los efectos de proceder al abono, una vez comunicada la sanción económica a la persona trabajadora, se descontará la misma en la siguiente

liquidación salarial mensual. Si por cualquier motivo, no pudiera descontarse dicha cantidad, la persona trabajadora deberá proceder a su abono en el plazo de treinta días.

Artículo 33. *Prescripción.*

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves; y a los sesenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

El Empresario podrá demorar la efectividad del cumplimiento de la sanción por parte de la persona trabajadora a un periodo posterior, dentro de los doce meses siguientes a la comunicación de la imposición de la sanción.

Artículo 34. *Procedimiento sancionador.*

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno.

Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Artículo 35. *Obligaciones de la Persona Trabajadora en relación con las herramientas de trabajo.*

La Empresa se compromete a poner a disposición de las personas trabajadoras todos los medios electrónicos que sean necesarios para el normal desarrollo del trabajo, tanto dispositivos físicos como el correspondiente software y/o aplicaciones. En cualquier caso, tanto los dispositivos físicos como los programas informáticos permanecerán en propiedad de la empresa y deberán ser devueltos a la misma en caso de finalización de la relación laboral, sin ningún tipo de alteración, manipulación o modificación.

A mero título enunciativo, que no exhaustivo, la empresa proporcionará a las personas trabajadoras los siguientes medios:

- Sistemas de tacógrafo y demás elementos.
- Teléfono móvil de la empresa y correspondiente cargador.
- VIA-T para el pago de peaje en autopista, o similar.
- Aplicaciones móviles dispuestas por la Empresa.
- Accesos a plataformas e información comercial.

Asimismo, el personal de oficina contará con un PC por persona trabajadora y cuenta corporativa de correo electrónico.

Adicionalmente, las personas trabajadoras tendrán obligación de utilizar los correspondientes aplicativos, apps, y demás sistemas tecnológicos que la Empresa comunique, a los efectos de mantener una adecuada coordinación de la actividad empresarial, así como la comunicación entre las distintas personas trabajadoras. En caso de incumplimiento de dicha obligación, la Empresa se reserva el derecho de

imponer las correspondientes sanciones atendiendo al régimen disciplinario establecido en el presente convenio colectivo.

Los medios telemáticos arriba enunciados serán empleados por las personas trabajadoras sin expectativa alguna de privacidad, pudiéndose llevar a cabo, por parte de la empresa las auditorías internas que sean necesarias. No obstante, la empresa se compromete a salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en dichos registros.

En este sentido será necesario realizar un buen uso de todos los medios proporcionados por la empresa, limitando su empleo a estrictos fines profesionales, de lo contrario, se derivarán las acciones disciplinarias necesarias conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio colectivo.

Artículo 36. *Obligaciones de la Empresa.*

La Empresa proveerá a las personas trabajadoras de los medios y formación necesaria para el desempeño de sus labores, contando para ello con los elementos empresariales existentes, así como con la capacidad de formación *On Boarding* del resto de personas trabajadoras.

Artículo 37. *Prohibición de discriminación.*

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso y la estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- La formación y promoción profesional.
- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 38. *Principios y medidas de para alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.*

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En todo caso, y en cuanto no se alcance el volumen mínimo de plantilla para formalizar un Plan LGTBI, se establecen los siguientes principios y medidas:

- a) Los sistemas de contratación y promoción se basarán en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.
- b) Al objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará por parte de la empresa la protección contra los comportamientos discriminatorios.
- c) Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 39. *Protocolo de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.*

El artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece las garantías del personal que esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo.

En este sentido, las partes acuerdan el siguiente conjunto de medidas mínimas para los supuestos de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos que puedan suponer un riesgo para las personas trabajadoras:

a) Evaluación de la situación meteorológica. En caso de alcanzarse una situación de aviso meteorológico por parte de AEMET, la Empresa y la RLT establecerán canales de comunicación directos y una evaluación constante a los efectos de adoptar las decisiones necesarias según la evolución de la situación.

b) En este sentido, se seguirá la evolución de los tres niveles básicos de avisos (amarillo, naranja y rojo).

c) En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, se adoptarán las medidas necesarias la protección de las personas trabajadoras. En concreto, a título ilustrativo, para el personal administrativo y de tráfico se valorará la adopción de medidas de teletrabajo a distancia, atendiendo al riesgo eventual de desplazamiento. En cuanto al personal en movimiento (personal de conducción), el departamento de tráfico realizará las acciones necesarias para, en su caso, modificar las rutas para garantizar la seguridad del personal o, en su caso, llevar a cabo las gestiones necesarias para evitar el desplazamiento de la mercancía en caso de que suponga un riesgo para el personal de conducción.

ANEXO I

Sistema retributivo del convenio colectivo

A. Vigencia

A partir del 1 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2026, resultará de aplicación lo dispuesto en el presente anexo.

B. Determinación de los convenios colectivos sectoriales

Dada la existencia de dos centros de trabajo, salvo en aquellas materias en las que el Convenio Colectivo de TRANSCAT, SL resulte de aplicación prioritaria, se aplicarán los siguientes convenios colectivos:

- Centro de Paterna (Valencia): Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carreteras de Valencia.
- Centro de Mairena de Aljarafe (Sevilla): Convenio Colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla.

C. Personas Trabajadoras del Centro de Paterna (Valencia)

A partir del 1 de enero de 2025, a efectos de la retribución establecida en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carreteras de Valencia, la anterior categoría de «Operador/a de Tráfico» se equipará a la categoría de «Jefe/a de Tráfico de 2.^a».

Las personas trabajadoras percibirán su retribución de conformidad con lo dispuesto en el régimen retributivo previsto en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carreteras de Valencia.

Una vez practicada la adaptación al Convenio Colectivo sectorial de aplicación tanto en cuantía y estructura retributiva, en el supuesto de que la persona trabajadora estuviese percibiendo con anterioridad una retribución fija global superior a la prevista en el convenio colectivo de aplicación a través de conceptos como Mejora Voluntaria o similar (es decir, sin considerar cualquier complemento retributivo variable o incentivo vinculado a objetivos regulado de conformidad con el artículo 13), la cantidad en exceso se configurará como complemento «A CUENTA DE CONVENIO», con carácter absorbible y compensable con los incrementos que se produzcan en los complementos retributivos regulados en el convenio colectivo de aplicación en cuantía y estructura retributiva; así como con cualquier otra normativa legal o convencional que resulte de aplicación.

Cualquier otro complemento que no esté expresamente regulado en el convenio colectivo quedará absorbido en el complemento «A CUENTA DE CONVENIO».

La actualización de las cuantías retributivas se realizará de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carreteras de Valencia.

D. *Personas Trabajadoras del Centro de Mairena de Aljarafe (Sevilla)*

De conformidad con lo acordado en la modificación del II Convenio Colectivo de TRANSCAT, SL, las categorías profesionales fueron adaptadas de la siguiente forma:

Anterior Categoría	Categoría Convenio Colectivo Sevilla
Operador de Tráfico.	Jefe/a de Tráfico.
Jefe de Tráfico 2. ^a	Jefe/a de Tráfico.
Jefe de Tráfico 1. ^a	Jefe/a de Tráfico.
Director/a Sucursal.	Jefe/a de Servicio.
Aspirante.	Auxiliar.

Las personas trabajadoras percibirán su retribución de conformidad con lo dispuesto en el régimen retributivo previsto en el convenio colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla. A tales efectos se establecen las siguientes adaptaciones:

– Complemento de Transporte/Complemento de Teletrabajo: El convenio Colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla regula para el año 2023 el Complemento de Transporte en un importe de 4,85 euros/día. En este sentido, estimándose un devengo de 225 días al año, dicho complemento se establece en 1.091,25 euros anuales que será prorrateados en 12 pagas mensuales a razón de 90,94 euros/mes.

Para el caso de que la persona trabajadora preste sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia, dicho importe mensual se repartirá entre Complemento de Transporte/Complemento de Teletrabajo de conformidad con la proporción de dicha modalidad sobre el total de la jornada.

– Complemento de Asistencia. El convenio Colectivo del sector Servicio Público de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla regula para el año 2023 el Complemento de Asistencia en un importe de 5,09 euros/día. En este sentido, estimándose un devengo de 225 días al año, dicho complemento se establece en 1.145,25 euros anuales que será prorrateados en 12 pagas mensuales a razón de 95,44 euros/mes.

A los efectos de mantener la equidad entre la plantilla del centro de Mairena de Aljarafe y el centro de Paterna, las personas trabajadoras del centro de Mairena de

Aljarafe percibirán un «Complemento de Equiparación», cuya cuantía se establecerá en la diferencia de importe entre la cuantía y estructura retributiva establecida en el convenio colectivo de aplicación en el centro de Mairena de Aljarafe y el importe global establecido para la categoría homóloga en el convenio colectivo de aplicación para la plantilla del centro de trabajo de Valencia que resulte vigente en 2025 y 2026. Dicho complemento absorberá cualquier mejora voluntaria o incentivo que estuviese percibiendo la persona trabajadora, a excepción, en su caso, de los incentivos establecidos de conformidad con el artículo 13.

Una vez practicada la adaptación al convenio colectivo sectorial de aplicación en el centro de Mairena de Aljarafe tanto en cuantía y estructura retributiva, así como la incorporación del Complemento de Equiparación en los términos referidos en el párrafo anterior; en el supuesto que la persona trabajadora estuviese percibiendo con anterioridad una retribución fija global superior a la suma de la cantidad global prevista en el convenio colectivo de aplicación y el Complemento de Equiparación (es decir, sin considerar cualquier complemento retributivo variable o incentivo vinculado a objetivos regulado de conformidad con el artículo 15), la cantidad en exceso se configurará como complemento «MEJORA VOLUNTARIA», con carácter absorbible y compensable con cualquier incremento que se produzca, ya sea del propio convenio Colectivo de aplicación, como en su caso, del Complemento de Equiparación.

A los efectos de las categorías homólogas para determinar el Complemento de Equiparación, se establece para la plantilla de Mairena de Aljarafe las siguientes referencias:

Categoría Convenio Colectivo Sevilla	Complemento equiparación a CCo Valencia
Jefe/a de Tráfico.	Jefe de Tráfico 2. ^a
Jefe/a de Tráfico.	Jefe de Tráfico 1. ^a
Jefe/a de Servicio.	Director/a Sucursal.
Auxiliar.	Aspirante.

Cualquier otra homologación deberá ser valorada e interpretada por la Comisión Paritaria.

La actualización de las cuantías salariales determinadas en la estructura retributiva del Convenio Colectivo del sector de Transportes de Mercancías por Carretera de Sevilla se realizará de conformidad a lo establecido en dicho convenio. Por su parte, el Complemento de Equiparación se actualizará de conformidad con el sistema de actualización que se establezca en la publicación de las tablas salariales de 2025 y 2026 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carreteras de Valencia.

E. Regularización de los atrasos de 2023 y 2024 y futuras actualizaciones

Las Partes acuerdan que los atrasos que se encuentren pendientes y los generados sobre periodos previos al presente convenio colectivo, serán regularizados antes del 31 de diciembre de 2025.

Para aquellas actualizaciones que se produzcan sobre periodos de vigencia del convenio colectivo (es decir, 2025 y 2026), la Empresa deberá regularizar dichos importes en el plazo máximo de doce meses desde su publicación.