

Modificaciones sustanciales en el Convenio Laboral de Transporte de Mercancías por carretera de Murcia 2026 a 2028

Como consecuencia de los distintos requerimientos de subsanación de la autoridad laboral se han introducido algunas de las modificaciones propuestas sobre la redacción inicial debiendo destacar:

1- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ANEXO VI.

Se añade el protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

2- VACACIONES. Artículo 32.

Debe incluirse en el pago de las vacaciones todos los pluses variables que se vinieran cobrando, excluyendo del plus de kilometraje la parte abonada en concepto de horas extraordinarias. Queda redactado de la siguiente manera:

“Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. En el caso de que el período de disfrute de vacaciones anuales coincida uno o varios días festivos de los catorce establecidos por la legislación, estos no computarán como días de vacaciones, garantizándose su disfrute efectivo conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base, más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad en aquellas personas trabajadoras a las que pudiera corresponderles, así como con la parte proporcional de lo percibido en concepto de horas de presencia, horas de nocturnidad, y otros pluses que habitualmente venga percibiendo durante el periodo en el cual se hayan devengado sus vacaciones.

*No obstante, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en aquellos supuestos en los que las vacaciones se disfruten en varios periodos a lo largo del año, la parte proporcional correspondiente a los conceptos variables **podrá abonarse en un único pago a la finalización del último periodo de disfrute de las vacaciones...**”*

3- LICENCIAS. Artículo 33.

- A) Se corrige la duplicidad de la letra “b)” e “i)” del Art.32 y se modifica la **edad de guarda legal de menores de 8 a 12 años**, el cuidado de hijos con cáncer o enfermedad grave de **los 18 a los 23 años** y el permiso de lactancia como un derecho individual intransferible para ambos progenitores, siendo la redacción:

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, 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 (...)"

B) Igualmente se ajusta la edad del menor del apartado 6 conforme el Art. 37.6 del ET:

"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 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que

en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

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

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.

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.

4- PLUS DE ASISTENCIA.

Artículo 43. Se declara nula la norma de descontar un 20% del plus de asistencia por bajas justificadas (incapacidad temporal, permisos retribuidos como maternidad, paternidad...). Se modifica su redacción en los siguientes términos:

“La persona trabajadora percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como ANEXOS I, II y III. De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá a la persona trabajadora el 20 % por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50 % por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20 % del plus por cada día de inasistencia, excepto las faltas de asistencia por incapacidad temporal o por el ejercicio de derechos de conciliación familiar que no computaran como faltas de asistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo dará lugar a pérdida total del plus.”