

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA PARA SALAMANCA Y SU PROVINCIA, AÑOS 2018-2019-2020

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SALAMANCA
N.º 110 • Viernes 8 de Junio de 2018

ARTÍCULO 1. OBJETO

El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo Provincial de Transporte de Mercancías por Carretera de Salamanca, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio y en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

El presente Convenio ha sido suscrito por las patronales CONFAES-AESTRADIS y ASTASA y por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CCOO).

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres denomina Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio los referidos en el art. 2º, apartado 1º, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación obligatoria de este Convenio comprende Salamanca y su provincia.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL

1. Vigencia: El presente convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre del 2020, salvo en aquellas materias sobre las que se hubiere pactado una vigencia diferente.

2. Prórroga: Este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se entenderá lo que el nuevo convenio determine.

3. Denuncia: El presente convenio podrá ser denunciado expresamente con una antelación de DOS meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia y en todo caso de forma automática el 31 de diciembre del 2020.



ARTÍCULO 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del Convenio, cualquiera que sea la naturaleza de su existencia.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, asimismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión deliberadora, al objeto de volver a negociar su contenido.

ARTÍCULO 8. CONDICIONES PERSONALES

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam,” siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes, que tendrá su domicilio en Plaza de San Román, número 7, Salamanca, con las siguientes funciones:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud de convocatoria escrita de alguna de las partes, en el plazo de 48 horas, en la que se haga constar con claridad cuáles son las causas que motivan la convocatoria.

De los acuerdos adoptados se dará traslado escrito a los interesados en un plazo 7 días, contados a partir de la celebración de la comisión paritaria.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación y seguimiento de la normativa del presente convenio.

Informar previamente sobre mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que le sean planteados y estén relacionados con la normativa establecida en el presente convenio.

Así mismo tiene atribuidas el resto de funciones que establece la legislación vigente.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán al procedimiento de mediación regulada en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Cuando una de las partes designadas desee convocar a las otras deberá hacerlo con una antelación mínima de 5 días, designando las respectivas organizaciones el miembro o miembros que las representen en cada momento, pudiendo asistir con un asesor, con voz pero sin voto.

Las decisiones que se adopten serán por unanimidad.

ARTÍCULO 10. CONFLICTOS ENTRE NORMAS

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para el



trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, todo ello en aplicación de lo establecido en el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, cuando así lo exija alguna norma, o lo solicite cualquiera de las partes. Siempre en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes.

ARTÍCULO 12. PERIODO DE PRUEBA

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

ARTÍCULO 13. PREAVISO

El trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de éste, con 15 días de antelación a su efectividad, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

ARTÍCULO 14. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

a) Los contratos establecidos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 o hasta 12 meses en un periodo de 18 meses. En este último supuesto, en el caso de que los contratos se formalizaran por un periodo inferior y se procediera a la contratación de otro trabajador para el mismo puesto, la duración de ambos contratos no podrá superar el periodo máximo establecido de 12 meses dentro de 18.

b) Para los contratos anteriormente mencionados que tengan una duración superior a los 9 meses, y cuyos trabajadores no pasen a ser fijos en plantilla, percibirán una indemnización equivalente a 1 día de salario por cada mes trabajado.

c) Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que justifique el motivo de este.

d) Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, de todos los conceptos salariales fijados en Convenio.

e) Por otra parte, se orienta a las empresas para que utilicen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad.

ARTÍCULO 15. NIVELES FUNCIONALES

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 todos los niveles funcionales relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.



ARTÍCULO 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

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

Su definición, establecida en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, es la que figura en el ANEXO I del presente Convenio.

ARTÍCULO 17. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

ARTÍCULO 18. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se entiende por movilidad geográfica tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral, por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

En todos los supuestos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI del II Acuerdo General para las empresas de transporte de Mercancías por Carretera.

ARTÍCULO 19. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTOS

1. Tendrán derecho al percibo de dietas los trabajadores que por necesidades del servicio tengan que efectuar desplazamientos fuera de su residencia habitual.



2. La parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía se percibirá cuando para realizar algún servicio el productor salga de su residencia antes de las doce horas y retorne después de las quince horas. Representará el 35% de la dieta completa.

3. La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando para realizar algún servicio el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintitrés horas. Representará el 25% de la dieta completa.

4. La parte de dieta correspondiente a la cama y desayuno se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas. Representará el 40% de la dieta completa.

5. En todos los casos, se dispondrán de dos horas para efectuar la comida, que deberá disfrutarse preferentemente entre las 13 y las 15 horas y la cena entre las 21 y las 23 horas.

6. La remuneración por estos conceptos será la que figura establecida en el anexo II del presente convenio para cada uno de los años de vigencia.

7. A los trabajadores que excepcionalmente y por necesidades de la empresa tengan que iniciar o dejar su jornada de trabajo en lugar distinto del habitual, la empresa optará por sufragarles los gastos correspondientes al importe del billete en el medio de locomoción más adecuado o abonarles los gastos del desplazamiento originado en vehículo del propio trabajador a razón de 0,19 €/km. o el máximo exento de retención /cotización que pueda establecerse en cada periodo de vigencia del presente convenio.

8. La liquidación de las dietas se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

9. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de los viajes que tenga que realizar, así como de las dietas.

ARTÍCULO 20. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

1. La jornada laboral será de 39 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, quedando establecida en 1.798.

2. La jornada podrá ser continuada o partida. Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos horas de duración como mínimo. La jornada sólo se podrá partir en dos tramos.

3. Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada no partida con duración de seis o más horas continuadas, disfrutarán dentro de la misma, de treinta minutos diarios de descanso para comer el bocadillo, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

4. El calendario laboral para cada empresa estará expuesto en el tablón de anuncios con un mes como mínimo de antelación y contendrá los siguientes datos: turno de trabajo, días de descanso y vacaciones.

5. Calendario laboral del personal de movimiento: Dado que la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este convenio implica, como regla general, el trabajo los 365 días al año y una gran dificultad para establecer un calendario fijo al trabajador, expresamente se acuerda que, sin perjuicio del calendario general, con 24 horas de antelación, salvo urgencias imprevistas, el trabajador tendrá conocimiento de la iniciación y terminación de la jornada, descansos intermedios, así como la ejecución de los distintos servicios a realizar. Las empresas comunicarán a los trabajadores mediante publicación en tablón de anuncios, por escrito o por medios alternativos, tales como, correo electrónico, buro fax, sistemas telefónicos de mensajería instantánea (whatsapp, hangout y otros similares) o la inserción de la hoja de servicios en páginas web corporativas a las que pueda acceder el trabajador. En cualquier caso, las empresas tratarán de preavisar con un mínimo de 48 horas en aquellos supuestos de trabajo en festivos y puentes.



6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente

ARTÍCULO 21. DESCANSOS

1. En el supuesto de realización de jornadas especiales, se estará a lo dispuesto en el R.D. 1561/95, con las modificaciones introducidas por el R.D. 902/2007.

2. Salvo lo dispuesto en el punto anterior, entre la finalización de la jornada y el principio de la siguiente deberá mediar con carácter general un descanso de doce horas.

Será obligatorio el descanso de día y medio semanal que coincidirá, a ser posible, con la tarde del sábado y el domingo.

En jornada partida, el descanso para la comida será de dos horas y estará comprendido entre las 12 y las 16 horas.

La interrupción de los descansos semanales será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo supuestos de fuerza mayor.

Los descansos no disfrutados se computarán mensualmente, y se compensarán dentro del mes siguiente.

3. El personal de movimiento disfrutará, al menos, de un descanso consecutivo de dos días cada cuatro semanas de trabajo.

4. Festivos: El personal que por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los 14 días festivos del año, tendrá derecho al disfrute de otro día en compensación del festivo Trabajado.

ARTÍCULO 22. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

Se considera como tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o su carga tales como:

1. Las averías cuando el conductor participe o colabore en las reparaciones.
2. Los tiempos dedicados a repostar.
3. Preparación y puesta en marcha del vehículo.
4. Preparación o liquidación de documentos para el viaje.
5. Los tiempos dedicados a la carga y descarga de las mercancías.
6. Servicio de guardia en garaje, talleres o estaciones.

ARTÍCULO 23. TIEMPO DE PRESENCIA

Se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, como:

1. Por razones de espera, estando a cargo del vehículo.
2. Expectativas cuando se produzcan en el centro de trabajo.
3. Servicios de guardia
4. Viajes sin conducción para la toma de servicio.
5. Averías donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo.
6. Comidas en ruta u otras similares.
7. Revisión de vehículos en talleres con necesaria presencia del conductor.



Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, no pudiendo realizarse más de 4 diarias.

Los periodos de descanso no serán computados como tiempo de presencia.

Estos tiempos de presencia serán considerados a efectos de compensación económica con el 100% del valor hora ordinaria en cómputo real.

ARTÍCULO 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción o supresión de las horas extraordinarias, con un máximo realizable de 70 horas año.

2. De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los dos meses siguientes a su realización, o bien abonarse a razón del 125% del valor de la hora normal. Las horas extraordinarias realizadas en festivos se abonarán a razón del 150% del valor de la hora normal.

3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a menores de 18 años.

ARTÍCULO 24. BIS PLUS DE KILOMETRAJE

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción, y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, las empresas podrán optar por continuar abonando los pluses recogidos en los artículos 23, 24 y 32 del presente convenio, o bien por abonar un plus de kilometraje en los términos que a continuación se detallan:

1.- Importe:

- Hasta 7.000 kilómetros recorridos en el mes natural: No se percibirá el plus de kilometraje.
- A partir de 7.000 kilómetros y hasta 10.000 kilómetros recorridos en el mes natural se percibirán 0,0125 € por kilómetro recorrido, importe que se abonará desde el primer kilómetro y hasta el kilómetro 10.000.

A partir de 10.000 kilómetros recorridos en el mes natural se percibirán 0,015 € por kilómetro recorrido, importe que se abonará desde el kilómetro 10.000 en adelante.

2.- Beneficiarios:

Podrán ser beneficiarios del presente plus de kilometraje los conductores que lleven a cabo sus labores de conducción de forma habitual en un radio de acción superior a 100 kilómetros respecto del centro de trabajo,

3.- Forma y plazos:

La empresa que opte por acogerse al presente sistema de retribución de las horas de presencia, extraordinarias y plus de nocturnidad, deberá comunicarlo a efectos meramente informativos a la representación legal de los trabajadores, o a los trabajadores directamente en el caso de no existir aquélla, con al menos diez días de antelación al año natural en el que pretenda acogerse a este sistema compensatorio. La sujeción a este sistema se hará por años naturales, por lo que, comunicada la opción, la empresa no podrá cambiar el sentido de la misma hasta la finalización del año.

No obstante, y con carácter excepcional, se establece la posibilidad de que las empresas se acojan a este sistema en el segundo semestre del año 2018, siempre que lo comuniquen a la representación legal de los trabajadores antes del 20 de junio.



A falta de opción, la empresa que no haya optado nunca conforme a los términos vistos anteriormente se entenderá que opta por continuar retribuyendo estos conceptos conforme a lo dispuesto en los artículos 23, 24 y 32. Por su parte, la empresa que habiendo optado anteriormente por acogerse a este sistema no comunique su voluntad, con al menos diez días de antelación a la finalización del año natural, de cambiar el sentido de su opción, se entenderá que opta por seguir abonando el plus de kilometraje.

4.- La opción por uno u otro sistema retributivo establecida en el presente artículo es competencia exclusiva de la empresa y en ningún caso podrá entenderse como una modificación sustancial de las condiciones laborales del trabajador.

ARTÍCULO 25. VACACIONES

Serán de 30 días naturales para los trabajadores que lleven más de un año en la empresa o, en su defecto, la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la misma.

Se podrán fraccionar en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario. Las vacaciones no podrán comenzar en domingo, festivo o día de descanso.

El disfrute de las vacaciones no absorberá ni anulará los descansos generados pendientes de disfrutar.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 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.

Las empresas junto a la representación social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

ARTÍCULO 26. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se considerará desplazamiento una distancia superior a 250 kilómetros por trayecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

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

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

g) El tiempo necesario para asistir a consulta médica con el justificante médico correspondiente.

h) El tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir.

i) También tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su puesto de trabajo

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlos en jornadas completas en los términos que acuerde con el empresario.

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

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) Con efectos desde el año 2020 los trabajadores podrán disponer de un día de asuntos propios al año no acumulable al periodo de vacaciones anuales ni a festivos, debiendo mediar para ello un preaviso a la empresa de al menos siete días debiendo responder la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes a la solicitud. La empresa sólo podrá denegar el disfrute de este permiso cuando, por la acumulación de trabajo, el mismo pudiera ocasionar la falta de prestación de algún servicio de transporte contratado, o bien cuando haya sido solicitado respecto de una misma fecha por un porcentaje de trabajadores superior al 10 % de los del mismo grupo profesional en plantilla.

ARTÍCULO 27. EXCEDENCIA

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. El trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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 excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 28. SALARIO BASE

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

La liquidación se realizará obligatoriamente antes del quinto día del mes siguiente.

Aumento para 2018: 1,30% en todos los conceptos salariales.

Aumento para 2019: 1,60% en todos los conceptos salariales

Aumento para 2020: 1,80% en todos los conceptos salariales

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial, ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

Para el periodo año 2018-2020 la cuantía del Salario base, para cada nivel funcional, será la que se establece en el Anexo II. (Tablas Salariales).

ARTÍCULO 29. PLUS DE CONVENIO

Se establece un Plus de Convenio en la cuantía reflejada para cada uno de los años de vigencia del convenio en el anexo I. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año, excluyéndose las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 30. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Navidad, consistentes ambas en 30 días de salario base más antigüedad. Estas pagas deberán abonarse antes del día 15 de cada uno de los dos meses de referencia.

Así mismo, las empresas abonarán a sus trabajadores una paga extraordinaria en el mes de Marzo consistente en 30 días de salario base más antigüedad, la cual se hará efectiva por año vencido y antes del 15 de Marzo del año siguiente. Los que no lleven un año al servicio de la Empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda. El salario base al que se refiere el presente párrafo será el que figura en el Convenio Colectivo el día 31 de diciembre del año al que se refiere dicha paga extraordinaria.

ARTÍCULO 31. ANTIGÜEDAD

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un cinco por ciento del salario base a los cinco años, un diez por ciento a los diez años, un quince por ciento a los quince años y un veinte por ciento a los veinte o más años de servicios computables.

En todo caso, los trabajadores que vinieran percibiendo con anterioridad por este concepto un porcentaje mayor al 20% mantendrán dicho porcentaje consolidado

Desde el 1 de Enero de 1.997, la percepción del complemento de antigüedad para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio es la siguiente:

a) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el máximo del 60%: mantienen este porcentaje consolidado.

b) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 50%: podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 60% como porcentaje máximo consolidado.

c) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 40%: podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 50% como porcentaje máximo consolidado.

d) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 30%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 45% como porcentaje máximo consolidado.

e) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 20%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 35% como porcentaje máximo consolidado.

f) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 10%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 25% como porcentaje máximo consolidado.

g) Trabajadores que a 31/12/1996 perciben el 5%: podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 20% como porcentaje máximo consolidado.

h) Los trabajadores afectados por este convenio que a 1 de Enero de 1.997 no percibiesen complemento de antigüedad o los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a dicha fecha, percibirán por dicho concepto aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el



equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio, por cada quinquenio generado. En este supuesto, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento.

ARTÍCULO 32. PLUS DE NOCTURNIDAD

El personal que realice su jornada laboral o parte de ella entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirá un suplemento equivalente al 25 % de su salario base por cada hora trabajada en dicho periodo.

ARTÍCULO 33. PLUS DE CARGA PELIGROSA

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio se comprometen al respeto escrupuloso del Reglamento del Transporte de Mercancías Peligrosas por carretera, así como de las normas complementarias sobre conducción y jornada para los conductores que realizan estos transportes.

Las empresas abonarán a los trabajadores que realizan estos trabajos un complemento salarial del 10 por ciento del salario base más antigüedad de su categoría correspondiente.

ARTÍCULO 34. PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellos trabajadores que tengan como función cobros o pagos de dinero percibirán por éste concepto el 0.75 por mil de los fondos manejados, con el mínimo establecido en el anexo I para los distintos años de vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 35. PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los trabajadores que presten servicio entre las 20 horas del día 24 de diciembre y las 20 horas del 25 del mismo mes, así como entre las 20 horas del día 31 de diciembre y las 20 horas del 1 de enero, o que su descanso en estas fechas coincida fuera de su residencia laboral, percibirán un plus en la cuantía fijada en el anexo I para los distintos años de vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 36. PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector, condición determinada por su participación en la negociación colectiva del presente convenio, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 60 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:



1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por organización sindical representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

ARTÍCULO 37. INCAPACIDAD TEMPORAL

Complemento de IT por accidente. Las empresas abonarán hasta el cien por cien del salario del trabajador como si estuviera en activo, cuando se encuentre en situación de IT por accidente laboral. Dicho complemento se abonará por un período máximo de 240 días por contingencia o año.

Complemento de IT por enfermedad común con hospitalización. Las empresas abonarán hasta el cien por cien del salario del trabajador como si estuviera en activo, cuando se encuentre en situación de IT por enfermedad común que requiera hospitalización desde el momento del ingreso en el centro hospitalario y continuará abonándose dicho complemento mientras dure la convalecencia y se reciba el alta médica por un período máximo de 150 días por contingencia o año.

Complemento de IT por enfermedad común sin hospitalización. Las empresas abonarán hasta el cien por cien del salario del trabajador como si estuviera en activo, cuando se encuentre en situación de IT por enfermedad común que no requiera hospitalización a partir del 21 día de producirse la baja y abonándose hasta un período máximo de 90 días por contingencia o año.

Durante los años 2016 y 2017 este complemento se devengará a partir del día 20 y del día 19, respectivamente, de producirse la baja. A partir del 31 de diciembre de 2017 el devengo de este complemento se iniciará a partir del día 18 de producirse la baja.

A efectos de los complementos previstos en el presente artículo se entenderá por salario del trabajador el conjunto de retribuciones de naturaleza salarial percibidas por éste, con independencia de que las mismas se deriven del presente convenio o bien de pactos individuales.

Respecto de aquéllas retribuciones salariales cuyo importe sea variable o cuyo plazo de devengo sea superior al mes, se tomará en consideración el promedio de las mismas correspondiente al período de los últimos 12 meses.

ARTÍCULO 38. JUBILACIÓN

1. Resultará de aplicación la normativa vigente en cada momento. Respecto de empleados de Empresa a los que se les aplica planes de jubilación parcial acordado con la Representación de los Trabajadores antes de 1 de abril de 2013, hasta 31 de diciembre de 2018 les será de aplicación la normativa sobre jubilación parcial en vigor antes de 1 de enero de 2013, así como el resto de los efectos que la normativa prevé para estos supuestos.

2. Los trabajadores que anticipen su jubilación, de mutuo acuerdo con la empresa, y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

60 años 11 mensualidades

61 años 9 mensualidades



62 años 7 mensualidades

63 años 5 mensualidades

64 años 3 mensualidades

3. Cuando un trabajador se jubile no anticipadamente disfrutará, siempre que lleve más de diez años de servicio en la empresa, de un mes de permiso retribuido.

En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

ARTÍCULO 39. SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Las empresas se comprometen a contratar un seguro de accidentes individuales para cada uno de sus trabajadores, cubriendo las 24 horas del día con las siguientes cuantías:

Años 2018-2020

44.000,00 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

50.000,00 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del mes siguiente de la publicación del presente convenio.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la Seguridad Social, siendo compatibles con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa.

Las Empresas dispondrán de un plazo de treinta días naturales a partir de la firma del Convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas que menciona este artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa. Los Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa dispondrán de una copia de dichas pólizas para su supervisión.

ARTÍCULO 40. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto que un conductor sufra la retirada del carnet de conducir conduciendo un vehículo de la empresa, salvo que la causa de la privación fuera de alcoholemia o imprudencia temeraria, la empresa tenderá a acoplar a los conductores en otro puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses y siempre y cuando no exista reincidencia.

Los primeros 30 días de privación del carnet se aplicarán a disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados simultáneamente por la retirada del carnet de conducir, la empresa tendrá la obligación de acoplar como máximo al siguiente número de conductores en función de la plantilla que de los mismos tenga la empresa:

Hasta 20 conductores 1

Hasta 40 conductores 2

Hasta 60 conductores 3

Más de 60 conductores 4

Las empresas que tengan en plantilla menos de 5 conductores no estarán sujetas a lo establecido en el presente artículo.

En el caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente ocurrido en el servicio de la Empresa, ésta estará obligada a defenderlo ante los Tribunales y a gestionar su libertad, prestando la fianza que para ello fuere necesaria.



ARTÍCULO 41. SALUD LABORAL

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, B.O.E. Nº 27 de 31 de Enero de 1997.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos condición de confidenciales.

4. Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

6. En las empresas que proceda, se constituirán Comités de Seguridad y Salud Laboral.

ARTÍCULO 42. TRABAJADORA GESTANTE

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se tendrá derecho a la adaptación o, en su defecto, al cambio de puesto de trabajo, respetándose el derecho al conjunto de retribuciones de su categoría.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será igualmente aplicable durante el periodo de lactancia.

ARTÍCULO 43. ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, vestuario, ropa de trabajo y equipos de protección.

El vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes y adaptarse a la climatología local. La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año. Como norma general por parte de la empresa se le entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo.

Por deterioro de la ropa de trabajo se le entregará otra al trabajador.

ARTÍCULO 44. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales.

Asimismo, tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.

2. La empresa está obligada a fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de modificación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.

3. Las empresas del sector afectadas por este Convenio facilitarán la adquisición de conocimientos que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.



4. Asimismo estarán obligadas a facilitar el reciclaje profesional de aquellos trabajadores que se reintegran al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, o suspensión del contrato de trabajo

5. Los cursos de reciclaje o formación que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien económica, sin que en este último caso pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

6. Las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua. A tal fin, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Profesional compuesta por ocho miembros, que evaluarán la programación que permita atender dichas necesidades. La Comisión se relacionará y estructurará para la gestión de dichos programas con lo que se establezca al respecto en el Acuerdo Nacional de Formación continua y normas que los desarrollen.

ARTÍCULO 45. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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 al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 46. FALTAS LEVES

Son faltas leves:

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

ARTÍCULO 47. FALTAS GRAVES

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, si perturbasen el servicio.
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. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

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. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del art. 43, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 43.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 43.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 43.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 43.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

ARTÍCULO 48. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco 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.

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.

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. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

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

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.



ARTÍCULO 49. SANCIONES

1. 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, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

ARTÍCULO 50. PRESCRIPCIÓN

Las faltas de los trabajadores 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.

ARTÍCULO 51. AFILIACIÓN SINDICAL

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de cursar recibo de la comunicación.

ARTÍCULO 52. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Legislación supletoria

En todo lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Disposición Adicional Segunda

Ambas partes asumen íntegramente el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.

Disposición Adicional Tercera. Pago de atrasos.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonados en un periodo máximo de un mes a partir de la fecha de su publicación en el BOP.

Disposición Adicional Cuarta. Acuerdos regionales.

Las partes acuerdan expresamente incorporar al presente convenio los acuerdos que en materia de negociación colectiva pudiesen alcanzarse a nivel regional, facultando a tal efecto a la comisión paritaria del convenio.

Disposición Adicional Quinta. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras.

ANEXO I

Grupo I: Personal Superior y Técnico. Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce 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.

Este grupo I está integrado por los niveles funcionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

Director/a de Área o Departamento. Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

Director/a o Delegado/a de Sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Jefe/a de Servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

Titulado/a de Grado Superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

Titulado/a de Grado Medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

Jefe/a de Sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.



Jefe/a de Negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

Jefe/a de Tráfico de Primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado general de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

Jefe/a de Tráfico de Segunda. Es el que con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

Encargado/a general de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director, o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional, como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

Jefe/a de Taller. Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de 50 operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Contraamaestre o Encargado/a. Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de 25 operarios en talleres que tengan entre 25 y 50 trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de 15 operarios.



Grupo II: Personal de Administración. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en los niveles funcionales seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Oficial/ de Primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

Oficial de Segunda. Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del Encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado general ni Jefe de Tráfico.

Encargado/a de Garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.



Grupo III: Personal de Movimiento. Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes los niveles funcionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Conductor/a mecánico/a. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor/a. Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros. Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Capataz. Es el empleado que a las órdenes del Encargado general, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado general y Encargado de Almacén.



El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

Ayudante/a y/o Mozo/a Especializado/a. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

Auxiliar de Almacén-Basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

Mozo/a ordinario. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

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, clasificándose en los niveles funcionales que a continuación se expresan:



Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

Personal de Mantenimiento y Limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo. Es el que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a 10, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de 10 operarios.

Oficial de Primera de Oficios. Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Oficial de Segunda de Oficios. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza se clasificará en una de las categorías 20.5 ó 20.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

Mozo/a Especializado/a de Taller. Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Peón Ordinario. Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los Operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.



ANEXO II

Tablas Salariales Año 2018

	€/mes
Grupo 1º Personal superior y técnico	
Director/a de Área	1.392,26 €
Director/a de sucursal	1.348,72 €
Jefe/a de Servicio	1.298,89 €
Titulado/a Grado Superior	1.208,21 €
Jefe/a de Sección	1.004,65 €
Titulado/a Grado Medio	1.004,65 €
Jefe/a de Negociado	999,17 €
Jefe/a de Tráfico de Primera	987,41 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	942,78 €
Encargado/a General de Agencias de Transporte	985,47 €
Inspector/a Visitador/a de Empresas de Mudanzas	942,78 €
Jefe/a de Taller	1.096,42 €
Contraamaestre o Encargado/a	969,16 €
Grupo 2º Personal administrativo	
Oficial de Primera	950,14 €
Oficial de Segunda	901,04 €
Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte	929,13 €
Encargado/a de Garaje	925,55 €
Auxiliar	878,86 €
Telefonista	875,09 €
Grupo 3º Personal de movimiento	
Conductor/a mecánico/a	949,92 €
Conductor/a	921,71 €
Conductor/a Repartidor/a de vehículos ligeros	900,53 €
Capataz	914,62 €
Capitonista	892,37 €
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	858,97 €
Auxiliar de Almacén Basculero	878,86 €
Mozo/a ordinario	853,28 €
Grupo 4º Personal de servicios auxiliares	
Ordenanza	856,49 €
Guarda	856,49 €
Personal de mantenimiento y Limpieza (hora)	692,18 €
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	949,92 €
Oficial de 1ª de Oficios	928,19 €



Oficial de 2ª de Oficios	914,62 €
Mozo/a Especializado/a de Taller	858,97 €
Peón Ordinario	853,28 €

Plus de convenio	132,66 €
Plus de quebranto de moneda	26,81 €
Plus de navidad y año nuevo	80,42 €
Plus de formación	60,00 €
Dieta servicios regulares	29,77 €
Dieta servicios discrecionales	40,75 €
Dieta comida en plaza	10,61 €
Dieta servicios internacionales	50,53 €

Tablas Salariales Año 2019

	€/mes
Grupo 1º Personal superior y técnico	
Director/a de Área	1.414,53 €
Director/a de sucursal	1.370,30 €
Jefe/a de Servicio	1.319,67 €
Titulado/a Grado Superior	1.227,54 €
Jefe/a de Sección	1.020,73 €
Titulado/a Grado Medio	1.020,73 €
Jefe/a de Negociado	1.015,16 €
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.003,21 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	957,86 €
Encargado/a General de Agencias de Transporte	1.001,23 €
Inspector/a Visitador/a de Empresas de Mudanzas	957,86 €
Jefe/a de Taller	1.113,96 €
Contra maestre o Encargado/a	984,66 €
Grupo 2º Personal administrativo	
Oficial de Primera	965,35 €
Oficial de Segunda	915,46 €
Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte	944,00 €
Encargado/a de Garaje	940,36 €
Auxiliar	892,92 €
Telefonista	889,09 €
Grupo 3º Personal de movimiento	
Conductor/a mecánico/a	965,12 €
Conductor/a	936,46 €
Conductor/a Repartidor/a de vehículos ligeros	914,94 €



Capataz	929,25 €
Capitonista	906,65 €
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	872,72 €
Auxiliar de Almacén Basculero	892,92 €
Mozo/a ordinario	866,93 €

Grupo 4º Personal de servicios auxiliares

Ordenanza	870,20 €
Guarda	870,20 €
Personal de mantenimiento y Limpieza (hora)	703,26 €
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	965,12 €
Oficial de 1ª de Oficios	943,04 €
Oficial de 2ª de Oficios	929,25 €
Mozo/a Especializado/a de Taller	872,72 €
Peón Ordinario	866,93 €

Plus de convenio	134,79 €
Plus de quebranto de moneda	27,24 €
Plus de navidad y año nuevo	81,71 €
Plus de formación	60,00 €
Dieta servicios regulares	30,25 €
Dieta servicios discrecionales	41,41 €
Dieta comida en plaza	10,78 €
Dieta servicios internacionales	51,34 €

Tablas Salariales Año 2020

	€/mes
Grupo 1º Personal superior y técnico	
Director/a de Área	1.439,99 €
Director/a de sucursal	1.394,96 €
Jefe/a de Servicio	1.343,43 €
Titulado/a Grado Superior	1.249,63 €
Jefe/a de Sección	1.039,10 €
Titulado/a Grado Medio	1.039,10 €
Jefe/a de Negociado	1.033,43 €
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.021,27 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	975,10 €
Encargado/a General de Agencias de Transporte	1.019,26 €
Inspector/a Visitador/a de Empresas de Mudanzas	975,10 €
Jefe/a de Taller	1.134,01 €
Contra maestre o Encargado/a	1.002,39 €



Grupo 2º Personal administrativo

Oficial de Primera	982,72 €
Oficial de Segunda	931,94 €
Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte	960,99 €
Encargado/a de Garaje	957,28 €
Auxiliar	908,99 €
Telefonista	905,10 €

Grupo 3º Personal de movimiento

Conductor/a mecánico/a	982,49 €
Conductor/a	953,31 €
Conductor/a Repartidor/a de vehículos ligeros	931,40 €
Capataz	945,98 €
Capitonista	922,97 €
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	888,43 €
Auxiliar de Almacén Basculero	908,99 €
Mozo/a ordinario	882,54 €

Grupo 4º Personal de servicios auxiliares

Ordenanza	885,86 €
Guarda	885,86 €
Personal de mantenimiento y Limpieza (hora)	715,92 €
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	982,49 €
Oficial de 1ª de Oficios	960,02 €
Oficial de 2ª de Oficios	945,98 €
Mozo/a Especializado/a de Taller	888,43 €
Peón Ordinario	882,54 €

Plus de convenio	137,21 €
Plus de quebranto de moneda	27,73 €
Plus de navidad y año nuevo	83,18 €
Plus de formación	60,00 €
Dieta servicios regulares	30,79 €
Dieta servicios discrecionales	42,15 €
Dieta comida en plaza	10,97 €
Dieta servicios internacionales	52,26 €