

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4.788

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Vía Augusta, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Vía Augusta, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Vía Augusta, S.A., para los años 2019 a 2022 (código de convenio 50100151012015), suscrito el día 1 de abril de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 5 de abril de 2019, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 25 de mayo de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES DEL CONVENIO

Comparecen: De una parte, don Carmelo González Sayas y don Víctor García Biel, en calidad de representantes de la empresa Vía Augusta, S.A.; y de otra, don Javier Trasfi Gracia (delegado de personal), don Miguel Ángel Juan Adelantado (delegado de personal), don José Antonio Val Bordonaba (delegado de personal), don Ovidio Villanueva Servilla (delegado de personal), doña María Cruz Langa Relancio (delegada de personal), don Raúl Martínez Mira (delegado de personal) y don José Antonio Castillejos Flores (delegado de personal) en calidad de representantes legales de los trabajadores de Vía Augusta, S.A.

Ambas partes se reconocen mutuamente la representación que ostentan y, después de las correspondientes deliberaciones, acuerdan formalizar el presente convenio colectivo de la empresa Vía Augusta, S.A.

Preámbulo

La comisión negociadora de este convenio comparte la necesidad de plasmar en el mismo cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas que forman un todo con el resto de contenidos del convenio.

a) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.



c) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e) El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f) La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Zaragoza de la empresa Vía Augusta, S.A., cuyo domicilio social radica en Zaragoza, independientemente de que preste servicios en otras provincias del estado español.

Art. 2.º Ámbito funcional y personal.

Estarán afectados por el convenio todos los trabajadores integrantes de la plantilla de la mercantil Vía Augusta, S. A., en cualquiera de sus centros de trabajo y/o lugares de prestación de servicios.

Art. 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo. La duración del convenio concluirá el 31 de diciembre de 2022.

Art. 4.º Denuncia y prórroga.

El presente convenio se prorrogará de año en año tras su vencimiento, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, antes de la fecha del fin de su vigencia o de sus prórrogas. Al vencimiento del presente convenio, salvo sustitución del mismo por acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo en sus sucesivas prórrogas.

Art. 5.º Condiciones pactadas.

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del convenio

Art. 6.º Concurrencia de convenios.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, por tanto le es de aplicación lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de no poder ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Art. 7.º Comisión paritaria del convenio.

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio se constituye la comisión paritaria.

7.1. Composición.

Estará compuesta por un máximo de seis miembros, designados por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este convenio colectivo.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, con el límite de dos por cada representación, si bien los mismos no tendrán derecho a voto

7.2. Funciones.

Serán las siguientes:

La interpretación y la correcta aplicación de lo pactado en el convenio.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de siete días al de la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la empresa y lo serán en número de jornadas suficientes para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

La empresa deberá hacerse cargo de los gastos, tanto de desplazamiento como de estancia de los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

N P O B

Art. 8.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier causa.

Art. 9.º *Absorción.*

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Art. 10. *Inaplicación salarial en la empresa de las condiciones previstas.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando exceden de los límites de movilidad funcional que prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo, durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. De igual modo las partes podrían recurrir a la autoridad competente en materia de relaciones laborales para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia, debiendo ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de informar.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DEL PERSONAL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. *Organización del trabajo.*

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

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

Art. 12. *Obligaciones del trabajador.*

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.



Además, los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados para ello.

Los afectados por los Reglamentos 3821/1985 y 561/2006 y todos los que fueran de aplicación están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el Reglamento 3821/85, en lo relativo a las hojas registro por el conductor en los veintiocho días anteriores, debiendo el resto de disco de modo obligatorio entregarlos en la empresa, quien asume ante la ley la custodia de dicha documentación

Entregarán como máximo al finalizar cada semana los discos diagramas u hoja de registro, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior.

En su defecto, el conductor facilitará la descarga de los datos de la tarjeta digital, poniendo a disposición de la empresa al menos cada treinta días, con el fin de que no se superpongan datos. No obstante, la empresa podrá establecer otra frecuencia de descarga de los datos que el conductor deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla y previo a la percepción de la liquidación correspondiente.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, y una vez vistas las alegaciones del conductor infractor, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

DEL PERSONAL

Sección primera

Principios generales

Art. 13. *Clasificación del personal.*

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.

Sección segunda

Clasificación general

Art. 14. *Clasificación por grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa Vía Augusta, S.A., 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.

Art. 15. *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 puestos de trabajo que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

15.1. 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.

15.2. 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 esta delegue, ejerce funciones directivas, de

N O M B R O

mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba de seis meses como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de titulado/a, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de jefe/a de servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

15.3. 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.

15.4. Titulado/a de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

15.5. 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.

15.6. 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/a o delegado/a de la misma, si lo hubiere.

15.7. Jefe/a de negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe/a 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.

15.8. 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 cincuenta 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 tráficos, 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/a o delegado/a de sucursal.

15.9. 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 cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe/a de tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe/a de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

15.10. Encargado/a general. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director/a o delegado/a 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/a o delegado/a de sucursal.

15.11. 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 cincuenta 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.



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

Art. 16. Grupo II: Personal de administración.

Pertencen 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 así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

16.1. Oficial de primera. Es quien, 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/as administrativos/as sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/a de los mismos.

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

16.2. Oficial de segunda. Pertencen a esa categoría aquellos/as que, subordinados, en su caso, al jefe/a 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/as administrativos/as pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

16.3. Encargado/a de almacén. Es el empleado/a, dependiente o no del encargado/a 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 distribuirlas 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/a o delegado/a de sucursal, encargado/a general ni jefe/a de tráfico.

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

16.5. Telefonista. Es quien se ocupa 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.

Art. 17. 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 categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

17.1. Conductor/a mecánico. Es el empleado/a 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, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de esta, 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 exigiere, 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.

N O P O B

17.2. Conductor/a. Es el empleado/a 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 esta 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.

17.3. Obligaciones específicas de los/as conductores/as, comunes a las categorías profesionales 17.1. y 17.2. Además de las generales de conductor/a, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

17.3.A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

17.4. Conductor/a-repartidor/a de vehículos ligeros. Es el empleado/a 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 este 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.

17.5. Capataz. Es el empleado/a que a las órdenes del encargado/a general, del encargado/a de almacén o del jefe/a 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/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado/a general y encargado/a de almacén.

17.6. Ayudante y/o mozo/a especializado/a. Es quien 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.



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 estas 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 estos. 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/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

17.7. Auxiliar de almacén. Se clasifica en esta categoría a quién, a las órdenes del encargado/a 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.

17.8. Mozo/a. 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Art. 18. Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

18.1. Capataz de taller o jefe/a de equipo. Es quien, 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 diez, 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 diez operarios.

18.2. 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 solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

18.3. 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.

18.4. 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.

18.5. Peón ordinario/a. 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 lavacoques, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

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

Art. 19. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en



el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, estos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este convenio colectivo.

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, 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. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción de lo social.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Sección Tercera

Contratacion

Art. 20. Ingreso al trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquel así lo solicite.

Art. 21. Modalidades de contratación.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que se aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirá por lo regulado en el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 22. Período 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.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

No podrá efectuarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Art. 23. Baja voluntaria.

Todo trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final por cualquier concepto, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Art. 24. Promoción,

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos

básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

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

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 25. *Traslados y desplazamientos.*

25.1. Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y previa aceptación expresa del presupuesto por parte de la empresa, se abonarán los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

25.2. Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de prestación habitual de su servicio.

Art. 26. *Gastos de desplazamiento.*

1. A cuenta de los incentivos, la empresa anticipa a todos y cada uno de los trabajadores móviles un importe de seiscientos euros.

Este anticipo se hace por una sola vez y tiene carácter permanente, y se abonará en la primera nomina que el trabajador perciba de la compañía, por lo que no le será descontado al conductor hasta que cause baja en la empresa.

Dado que el devengo de las retribuciones extrasalariales como consecuencia de la actividad (dietas, kilómetros, etc.) se hacen a mes vencido, este anticipo tiene por objetivo el cubrir este desfase; así como el de suprimir las peticiones mensuales de anticipos sobre dietas. Este importe permanecerá inamovible durante toda la vigencia de este convenio.

2. Como quiera que los vehículos que hacen servicios autorizados para el uso de autopistas disponen de la tarjeta de la respectiva concesionaria y, además, todos los vehículos están dotados con otra tarjeta para repostar carburante y que, en caso de ineludible necesidad, también les permite acceder a una serie de servicios, ningún conductor, como norma general, precisa solicitar entregas de efectivo a cuenta de los gastos que va a ocasionar el vehículo.

3. El conductor que siguiendo instrucciones de los representantes de la empresa se desplace entre terminales o desde cualquier terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, y no pudiera desplazarse en vehículo que proporcione la empresa, tendrá derecho a utilizar un medio de transporte, previa autorización de su responsable, y a que se le abone el importe del billete.

N P O B

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27. *Definición de falta.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el acuerdo general para las empresas de transporte, por el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Art. 28. *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, de equipo de trabajo y EPIs que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.
8. No presentar en tiempo y forma los partes de baja, confirmación y alta, cualquiera que sea la incapacidad temporal que los origina.
9. La no entrega en los plazos establecidos de los partes de trabajo, junto con los justificantes de los servicios y tacógrafo.
10. La no comunicación de incidencias, tanto en equipos como en los servicios.

Art. 29. *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 artículo 28, siempre que: la falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 28.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 28.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 28.7), 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. 28.4) 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.

N P O B

13. La comisión por parte de los conductores (en genérico) de tres infracciones leves que den lugar a una resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de tacógrafo y/o tiempos de conducción

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

Art. 30. *Faltas muy graves.*

1. Más de diez 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 trasgresión 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. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamiento in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

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. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (*mobbing*) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el artículo 19, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

13. 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.

14. No entregar a la empresa en el plazo establecido, los discos o registros de tacógrafo y/o la negativa por parte del conductor a que la empresa le pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

15. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

16. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

17. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagramas u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte de conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

18. Transportar sin previamente obtener autorización expresa y escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

19. La comisión por parte de los conductores de dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural.

20. La manipulación, falseamiento o uso indebido del tacógrafo.

Art. 31. *Privación de libertad.*

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Art. 32. *Sanciones.*

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la empresa comunicaran por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos 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, así como la apertura de expedientes en faltas graves y muy graves, en su caso.

a) Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes: 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 3 años.

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

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

Art. 33. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben a los diez días naturales, las leves; a los veinte días naturales, las graves; y a los sesenta días naturales, 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, salvo para su cumplimiento.

CAPÍTULO III

JORNADA Y SALARIOS

JORNADA Y VACACIONES

Art. 34. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para las categorías de trabajadores móviles, conductor y conductor mecánico la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en treinta y cuatro horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas podrán disponer de hasta veinte horas para la programación de actividades formativas de sus trabajadores, de las cuales diez podrán realizarse fuera del horario laboral del trabajador. En ningún caso se podrá disponer de las horas de formación para el desarrollo de actividades productivas de la empresa o de cualquier otro tipo. Las horas de formación no consumidas en un ejercicio, podrán acumularse a las del ejercicio siguiente.

Para los trabajadores no móviles la jornada de trabajo diaria computará como ocho horas. Para los trabajadores móviles se tendrá en cuenta, además, el Reglamento 561/2006 o reglamento que lo sustituya o modifique.

La distribución de la jornada se distribuirá de lunes a viernes, excepto para los trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar sábados y domingos, en cuyo caso la jornada se distribuirá de lunes a domingo.

N P O B

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

Art. 35. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un máximo de treinta días naturales de vacaciones, que comprenden tanto días laborales como festivos, retribuidas en función del salario base, complementos personales en su caso, plus de calidad y cantidad.

Con fecha 31 de enero del año siguiente deberán estar disfrutadas por cada trabajador, en otro caso su disfrute quedará prescrito, a excepción de las causas contempladas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, el personal de nueva incorporación tendrá derecho a la parte proporcional que les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, manteniendo la fecha de disfrute las mismas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al que cause baja voluntaria en la empresa le será otorgada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o si las haya disfrutado por exceso en ese momento.

3. La dirección de la empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios, atendándose al criterio de antigüedad y de zonas.

Queda facultada la dirección de la empresa para incluir el primer año al personal de nuevo ingreso en el mes que considere más conveniente para evitar que, debido a las bajas que haya en la empresa se produzcan desfases en el número de conductores que compongan cada turno.

4. Dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario provisional de vacaciones en el que se tratará de fijar con una antelación de dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, y siempre teniendo en cuenta los criterios productivos establecidos por el cliente.

5. Los períodos vacacionales podrán ser modificados por causas productivas y/u operativas, informando a la representación de los trabajadores y preavisando con la suficiente antelación al personal afectado y de mutuo acuerdo entre las partes.

Art. 36. *Festivos.*

Por los festivos de carácter nacional, regional y local no disfrutados la empresa podrá compensar previo acuerdo entre las partes en tiempo de descanso equivalente o bien en concepto de compensación de gastos extraordinarios conforme a los importes establecidos.

Art. 37. *Licencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, quince días naturales.

B) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su permiso será de cuatro días, siendo un día más cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta.

C) Los trabajadores dispondrán de tres días para asuntos propios, sin que su utilización afecte a la jornada anual pactada y sin perjuicio de su retribución, debiendo preavisar su utilización, siempre que sea posible, con una antelación mínima de una semana. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

En el caso del personal de movimiento el número de conductores sería del 10%.

D) Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente.

E) Estos permisos serán igualmente de aplicación a las parejas de Hecho legalmente constituidas.

SALARIOS

Art. 38. Definición.

La totalidad de las percepciones económicas de los afectados por este convenio 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 empresa realizará el pago de las retribuciones mediante transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que cada empleado indique a la misma. Esta transferencia se realizará dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al que corresponda.

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos pactados, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el núm. 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los conductores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el conductor como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al conductor por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Art. 39. Revisión.

Los conceptos salariales (salario base y plus de calidad) para los ejercicios objeto de este acuerdo se verán reflejados en el anexo I.

Art. 40. Salario base.

El salario base consiste en una retribución fija que el empleado tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo. El pactado en este convenio queda establecido en el importe que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo I, para lo diferentes años de su vigencia.

Art. 41. Complemento personal.

Con el objeto de fomentar el contrato estable e indefinido, el complemento personal, en cuanto a concepto sustitutivo de la antigüedad pactada en convenios anteriores, se consolida a la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciban, a 31 de diciembre de 2018.

Art. 42. Plus de calidad y cantidad.

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en las tablas.

La empresa no podrá reducir o suprimir la percepción de este plus sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante el SAMA, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

Art. 43. Plus de mercancías peligrosas.

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen o transporten mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre Transporte de Mercancías Peligrosas (A.D.R.), percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo que lo realice.

Art. 44. Incentivos mensuales.

Los incentivos se devengarán a mes vencido.

Art. 45. Productividad.

1. Como compensación de cualquier incentivo que pudiera devengarse y sin que ello suponga, porque así lo acuerdan las partes, comprometer la seguridad en

N P O B

carretera ni fomentar la comisión de infracciones, se pacta para todo el personal afectado por este convenio una serie de incentivos mensuales en base a diferentes conceptos como kilómetros recorridos, botellas entregadas, litros, cargas, descargas, etc., en función de la actividad desarrollada que se devengará en todo caso conforme a las normas figuradas en la tabla salarial correspondiente.

2. Los kilómetros y el resto de incentivos se obtendrán en base a los datos relativos a los servicios asignados por los conductores en los partes de trabajo diario y en los sistemas de gestión actuales.

Ante lo laborioso que resultan para la empresa la gestión y 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 esta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar en su caso, así como otros conceptos a remunerar; percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere este convenio (salario base y complemento personal si procede), aquellas otras cantidades calculadas en función de otros conceptos como kilómetros mensualmente recorridos, dietas en sus diferentes acepciones, etc.

En caso de duda y/o conflicto se acudirá al mapa oficial de carreteras editado por el Ministerio de Fomento y de la CEE, previa consulta a la comisión paritaria.

Art. 46. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes tres gratificaciones:

—Gratificación de julio, Navidad y marzo.

Estas gratificaciones consistirán en treinta días de salario base, incrementado con el complemento personal en su caso y más el plus de calidad y cantidad. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio, devengada desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente, se hará efectiva dentro de la primera quincena de dicho mes, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad, devengada por año natural, se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre. La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes en ese momento.

Las partes negociadoras acuerdan que dichas pagas podrían prorratearse mensualmente de conformidad con la legislación vigente.

Art. 47. *Plus de distancia.*

En atención a las características de los trabajadores objeto de este convenio, y en base a la ubicación actual de la empresa tanto en su central como en las delegaciones esta abonará un plus de distancia relativo a las variables de cada zona.

Art. 48. *Absentismo.*

Se establece un premio contra el absentismo que estriba en el cobro de una cantidad pagadera para todos y cada una de los trabajadores afectados por este convenio, con el siguiente condicionado:

a) Requisitos para el devengo. El derecho al cobro de esta cantidad se adquiere si a título colectivo, primero el total de la plantilla no ha superado un absentismo del 2,0% computado por año natural.

Si se excede dicho porcentaje no hay lugar a percepción alguna.

Si por el contrario no se alcanzase el nivel del 2%, lo cobrarán todos aquellos conductores mecánico de ruta que hallándose en activo el último día del año, hayan cumplido un año de permanencia en la empresa y no hayan faltado al trabajo más de cuarenta horas anuales por las causas que más adelante se determinan como cuantificables a estos efectos.

b) Causas computables como absentismo. Se consideran horas de absentismo todas aquellas que se produzcan por faltas al trabajo por cualquiera de las causas siguientes:

- Enfermedad y/o accidente no laboral.
- Falta injustificada.
- Huelga ilegal.
- Asuntos propios
- Permisos no retribuidos.

Horas de absentismo en 2019-2022, el importe del plus:

- De 0 a 20 horas: 201,98 euros.
- De 20,1 a 30 horas: 138,82 euros.
- De 30,1 a 40 horas: 105,38 euros.
- Más de 40 horas: nada.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES VARIAS

ACREDITACIONES

Art. 49. *Carné de conducir y ADR.*

1. Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del grupo 3 de este convenio, están obligados a informar a su empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción.

Igualmente deberán informar a la empresa con carácter inmediato la pérdida de puntos y en especial cuando les queden cuatro puntos o menos en el permiso de conducir, con el objeto de que la empresa pueda asesorarles con respecto al curso de recuperación de puntos.

2. Será de obligado cumplimiento la comunicación por parte de los trabajadores, en todo momento de cualquier circunstancia que afecte a dichos conceptos en cuestiones tales como la pérdida total o parcial de puntos del carnet, así como en la no renovación u obtención, tanto del CAP, ADR, como cualquier incidencia relativa a la tarjeta digital habilitante para conducir.

3. En caso de que la pérdida de puntos fuera motivada por conducción de un vehículo, siempre que sea por motivos de trabajo, el trabajador podrá recuperar hasta 4 puntos (de una vez o acumulados) a través de un curso que será por cuenta de la empresa.

El resto de cursos que sirvan para recuperar puntos posteriormente serán a cargo del trabajador.

4. Es responsabilidad del trabajador en cuanto al control y comunicación de caducidades de todos los permisos de conducir, como carnet, ADR, CAP, etc., si bien la empresa podrá colaborar en la gestión a modo de recordatorio no siendo su responsabilidad esta cuestión.

5. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

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

6. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 52.a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que, por resolución judicial firme, se les privara definitivamente del derecho a conducir vehículos a motor.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Art. 50. *Retirada temporal permiso de conducir.*

1. Los trabajadores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, o al ir o venir al trabajo con un vehículo ajeno a la misma, se les retire su permiso de conducir o pierdan todos los puntos por un período inferior o igual a un mes serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base, plus de calidad y antigüedad que viniera percibiendo hasta ese momento.

En aquellos casos en los que el conductor por pérdida anterior de puntos no disponga de más de 6 puntos, y esto sea la causa de la pérdida total de puntos, no se le aplicará el punto anterior.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis y hasta doce meses el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria por dicho período.

BOPZ

Dicho beneficio en aquellos centros en los que pueda darse esta opción; solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- a) Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 15 % (quince por ciento), con el mínimo de uno, y
- b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea al menos un año y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

Para cubrir este riesgo la empresa suscribirá una póliza de seguro, en el plazo no superior a un mes de la fecha de publicación del presente convenio. En el supuesto de aplicación de este seguro, el contrato de trabajo del conductor será suspendido, con reserva del puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses y el trabajador no haya solicitado la excedencia voluntaria marcada en el párrafo segundo de este, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por causas objetivas, aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. No serán de aplicación los beneficios incluidos en el punto primero de este artículo, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

- a) Por el consumo de drogas y alcohol.
- b) Por la conducción de vehículos por causas ajenas a la empresa.

En estos casos, la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario.

MEJORAS SOCIALES

Art. 51. *Seguro colectivo de accidentes de trabajo.*

La empresa dispondrá del plazo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOPZ para actualizar la póliza de seguro, con la prima íntegra a su cargo, que cubra a los trabajadores de los riesgos y capitales que a continuación se indican:

- a) Invalidez permanente en cualquiera de los grados de total para su profesión habitual, absoluta para toda clase de trabajo o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil euros) por cada asegurado.
- b) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil) por cada asegurado.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del convenio.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del convenio.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades.

Art. 52. *Incapacidad temporal.*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa le satisfará voluntariamente y a su exclusivo cargo un 15%, llegando al 90%, de las prestaciones que le corresponda percibir legalmente, y con un tope máximo de dieciocho meses.

En aquellos casos que se requiera hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta treinta días, el porcentaje alcanzará el 100% de las prestaciones.

Art. 53. *Violencia de género.*

La trabajadora o trabajador que justifique ante la empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial, y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el artículo 46 1.º del Estatuto de los Trabajadores (el cual regula la figura de la excedencia forzosa), la existencia de una nueva modalidad de excedencia forzosa por plazo máximo de un año, de la que podrán hacer uso las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género, los cuales y amparados por resolución judicial justifique su auténtica necesidad de proceder a la suspensión de su contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Consejería o los servicios de salud de la Seguridad Social, ello sin perjuicio de la obligación que tiene el trabajador o trabajadora de comunicarlo a la empresa.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 54. *Vigilancia de la salud.*

1. Como paso previo a la incorporación en la empresa, y de modo obligatorio, todo trabajador y en especial el conductor deberán previamente realizar las correspondientes pruebas médicas y de aptitud en el servicio de prevención contratado por la empresa y recibir la formación correspondiente en lo referente a medidas de seguridad y PRL.

2. La calificación como no apto en el reconocimiento inicial previo a la incorporación en la empresa, puede dar lugar a una posible baja en la empresa, sin ningún tipo de indemnización, aun en los casos en que el informe de no apto llegue una vez iniciada la relación laboral.

3. Teniendo en cuenta la exigencia en la actividad diaria en lo relativo a la coordinación empresarial, las revisiones médicas se podrán realizar por parte de todos los trabajadores de la compañía con periodicidad anual.

4. En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ámbito de la seguridad y salud, como prevé el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la parte empresarial dentro de la planificación de la actividad preventiva contempla la realización de pruebas y controles que permitan detectar si se ha consumido alcohol, estupefacientes y/o medicamentos, que supongan un riesgo para la conducción, como parte de la vigilancia y la salud, en cuanto es considerada en base a los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de conductor, sea inicial, periódica o tras un incidente o accidente de trabajo.

Así, como medida preventiva, el protocolo de los reconocimientos médicos inicial y anual de obligado cumplimiento, incluye el control y las pruebas necesarias para la detección de este tipo de sustancias, ya que pueden ser necesarios para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de salud de los trabajadores y de protección de otros trabajadores, otras personas relacionadas con la empresa y del resto de conductores.

Si con motivo de estos controles o pruebas se produjera una no aptitud, se celebraría una reunión entre la representación legal de los trabajadores y la empresa con el fin de informar al trabajador de las medidas expuestas en el presente artículo; el trabajador en primer lugar, consumiría las vacaciones que le restaran por disfrutar, a continuación, la empresa le concedería una licencia sin retribución hasta completar un máximo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de la realización del reconocimiento médico.

En este período de treinta días naturales el conductor deberá pasar un nuevo reconocimiento médico. Si el resultado del mismo es negativo, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo. Si el resultado es nuevamente positivo, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, no retribuida, si bien el tiempo de la misma será acordada entre la empresa y trabajador, que estimarán la duración de la misma en base a la información que conste en cuanto a medidas de protección de salud aplicadas, siempre con el objetivo común de la curación del mismo. La incorporación se producirá en la

primera vacante que se produzca de su categoría, una vez obtenida la aptitud médica tras este período de excedencia.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

En el supuesto de que aun no produciéndose un incidente /accidente de trabajo, el empresario debe impedir el desarrollo de la actividad al trabajador y le puede exigir la realización de pruebas que permitan verificar su aptitud psicofísica para la conducción de un vehículo, cuando sea manifiesto, esto es visible, ostensible o notable que existen alteraciones de la conducta debido a que ha consumido alcohol u otras sustancias estupefacientes, todo ello poniéndolo a la vez en conocimiento de los delegados de prevención y/o miembros del comité de empresa.

Art. 55. EPIs y ropa laboral.

1. Será responsabilidad de los trabajadores tanto la custodia y guarda, como la obligación de utilización de EPI's y demás equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad en las diferentes áreas en las que la empresa interviene.

2. Asimismo será responsable de la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc., proporcionando la empresa los útiles necesarios para efectuar esa labor.

3. Los conductores tendrán derecho a que anualmente se les facilite dos juegos de ropa, una de verano y otra de invierno, un par de zapatos a demanda y cada tres años un anorak a demanda, siendo su uso obligatorio para el desempeño del trabajo habitual para todos los trabajadores móviles.

Disposiciones finales

Primera. — En lo no previsto en el presente convenio, y para los centros de trabajo sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y el II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera.

Segunda. — Las dudas en materia de la aplicación de este convenio, serán tratadas en primera instancia por la comisión paritaria, quedando las partes legitimadas para acudir a la vía administrativa y judicial, una vez transcurrido un plazo de treinta días desde la notificación a la comisión paritaria.

Y en prueba de conformidad, firman las partes intervinientes indicadas arriba de este escrito en el lugar y fecha indicados al comienzo del mismo.

TABLAS SALARIALES 2019

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DÍA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y técnico						
Director/a de Area o Departamento	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Director/a o Delegado de Sucursal	1.379,39	228,35	1.607,74	24.116,10	21,07	13,46
Jefe/a de Servicio	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Titulado/a de Grado Superior	1.337,96	228,35	1.566,31	23.494,65	20,11	13,11
Titulado/a de Grado Medio	1.025,06	228,35	1.253,41	18.801,15	19	10,49
Jefe/a de Sección	1.202,25	228,35	1.430,60	21.459,00	19	11,97
Jefe/a de Negociado	1.085,46	228,35	1.313,81	19.707,15	15,83	11,00
Jefe/a de Tráfico de primera	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Jefe/a de Tráfico de segunda	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Encargado/a General Agencias de transporte	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Jefe/a de Taller	1.221,09	228,35	1.449,44	21.741,60	19	12,13
Contramaestre	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45	16,78	11,15
Grupo II: Personal de administración						
Oficial 1º Admón.	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Oficial 2º Admón.	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	11,39	9,39
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96

BOPN

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo II: Personal de administración						
Auxiliar Administrativo/a de 1ª	772,62	228,35	1.000,97	15.014,55	10,44	8,38
Auxiliar Administrativo/a de 2ª	719,83	228,35	948,18	14.222,70	9,64	7,94
Telefonista	719,83	228,35	948,18	14.222,70	10,13	7,94
Grupo III: Personal de movimiento						
Conductor/a mecánico (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	11,07	9,98
Conductor/a (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30	10,44	9,41
Conductor/a-repartidor/a vehiculos ligeros (diario)	28,33	7,61	35,94	16.352,70	10,32	9,13
Capataz Agencias de Transporte	893,19	228,35	1121,54	16.823,10	12,66	9,39
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Auxiliar de Almacén (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Mozo/a (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Grupo IV: Personal de servicios auxiliares						
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15	12,97	10,21
Oficial de primera de oficios (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	12,66	9,98
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30	10,44	9,41
Mozo/a de Taller (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Peón ordinario	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Personal de limpieza (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45

TABLAS SALARIALES 2020

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y técnico						
Director/a de Area o Departamento	1.556,87	231,78	1.788,64	26.829,65	23,67	14,97
Director/a o Delegado de Sucursal	1.400,08	231,78	1.631,86	24.477,84	21,39	13,66
Jefe/a de Servicio	1.556,87	231,78	1.788,64	26.829,65	23,67	14,97
Titulado/a de Grado Superior	1.358,03	231,78	1.589,80	23.847,07	20,41	13,31
Titulado/a de Grado Medio	1.040,44	231,78	1.272,21	19.083,17	19,29	10,65
Jefe/a de Sección	1.220,28	231,78	1.452,06	21.780,89	19,29	12,15
Jefe/a de Negociado	1.101,74	231,78	1.333,52	20.002,76	16,07	11,16
Jefe/a de Tráfico de primera	1.071,13	231,78	1.302,90	19.543,57	16,07	10,91
Jefe/a de Tráfico de segunda	975,44	231,78	1.207,21	18.108,16	13,16	10,10
Encargado/a General Agencias de transporte	1.071,13	231,78	1.302,90	19.543,57	16,07	10,91
Jefe/a de Taller	1.239,41	231,78	1.471,18	22.067,72	19,29	12,31
Contraamaestre	1.120,84	231,78	1.352,62	20.289,29	17,03	11,32
Grupo II: Personal de administración						
Oficial 1ª Admón.	975,44	231,78	1.207,21	18.108,16	13,16	10,10
Oficial 2ª Admón.	906,59	231,78	1.138,36	17.075,45	11,56	9,53
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	975,44	231,78	1.207,21	18.108,16	13,16	10,10
Auxiliar Administrativo/a de 1ª	784,21	231,78	1.015,98	15.239,77	10,60	8,50
Auxiliar Administrativo/a de 2ª	730,63	231,78	962,40	14.436,04	9,78	8,06
Telefonista	730,63	231,78	962,40	14.436,04	10,28	8,06
Grupo III: Personal de movimiento						
Conductor/a mecánico (diario)	32,16	7,72	39,88	18.145,10	11,24	10,13
Conductor/a (diario)	29,89	7,72	37,62	17.115,23	10,60	9,55
Conductor/a-repartidor/a vehiculos ligeros (diario)	28,75	7,72	36,48	16.597,99	10,47	9,26
Capataz Agencias de Transporte	906,59	231,78	1.138,36	17.075,45	12,85	9,53
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario)	26,86	7,72	34,58	15.734,38	10,28	8,78
Auxiliar de Almacén (diario)	26,86	7,72	34,58	15.734,38	10,28	8,78
Mozo/a (diario)	26,07	7,72	33,79	15.374,15	10,01	8,58



CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DÍA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo IV: Personal de servicios auxiliares						
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	1.006,13	231,78	1.237,90	18.568,56	13,16	10,36
Oficial de primera de oficios (diario)	32,16	7,72	39,88	18.145,10	12,85	10,13
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,89	7,72	37,62	17.115,23	10,60	9,55
Mozo/a de Taller (diario)	26,86	7,72	34,58	15.734,38	10,28	8,78
Peón ordinario	26,07	7,72	33,79	15.374,15	10,01	8,58
Personal de limpieza (diario)	26,07	7,72	33,79	15.374,15	10,01	8,58

TABLAS SALARIALES 2021

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DÍA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y técnico						
Director/a de Area o Departamento	1.580,22	235,25	1.815,47	27.232,09	23,67	15,20
Director/a o Delegado de Sucursal	1.421,08	235,25	1.656,33	24.845,01	21,39	13,86
Jefe/a de Servicio	1.580,22	235,25	1.815,47	27.232,09	23,67	15,20
Titulado/a de Grado Superior	1.378,40	235,25	1.613,65	24.204,78	20,41	13,51
Titulado/a de Grado Medio	1.056,04	235,25	1.291,29	19.369,41	19,29	10,81
Jefe/a de Sección	1.238,59	235,25	1.473,84	22.107,60	19,29	12,34
Jefe/a de Negociado	1.118,27	235,25	1.353,52	20.302,80	16,07	11,33
Jefe/a de Tráfico de primera	1.087,20	235,25	1.322,45	19.836,72	16,07	11,07
Jefe/a de Tráfico de segunda	990,07	235,25	1.225,32	18.379,78	13,16	10,26
Encargado/a General Agencias de transporte	1.087,20	235,25	1.322,45	19.836,72	16,07	11,07
Jefe/a de Taller	1.258,00	235,25	1.493,25	22.398,74	19,29	12,50
Contramaestre	1.137,66	235,25	1.372,91	20.593,63	17,03	11,49
Grupo II: Personal de administración						
Oficial 1º Admón.	990,07	235,25	1.225,32	18.379,78	13,16	10,26
Oficial 2º Admón.	920,19	235,25	1.155,44	17.331,58	11,56	9,67
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	990,07	235,25	1.225,32	18.379,78	13,16	10,26
Auxiliar Administrativo/a de 1º	795,97	235,25	1.031,22	15.468,36	10,60	8,63
Auxiliar Administrativo/a de 2º	741,59	235,25	976,84	14.652,58	9,78	8,18
Telefonista	741,59	235,25	976,84	14.652,58	10,28	8,18
Grupo III: Personal de movimiento						
Conductor/a mecánico (diario)	32,64	7,84	40,48	18.417,28	11,24	10,28
Conductor/a (diario)	30,34	7,84	38,18	17.371,96	10,60	9,69
Conductor/a-repartidor/a vehiculos ligeros (diario)	29,19	7,84	37,03	16.846,96	10,47	9,40
Capataz Agencias de Transporte	920,19	235,25	1.155,44	17.331,58	12,85	9,67
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario)	27,26	7,84	35,10	15.970,39	10,28	8,91
Auxiliar de Almacén (diario)	27,26	7,84	35,10	15.970,39	10,28	8,91
Mozo/a (diario)	26,46	7,84	34,30	15.604,77	10,01	8,71
Grupo IV: Personal de servicios auxiliares						
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	1.021,22	235,25	1.256,47	18.847,09	13,16	10,52
Oficial de primera de oficios (diario)	32,64	7,84	40,48	18.417,28	12,85	10,28
Oficial de segunda de oficios (diario)	30,34	7,84	38,18	17.371,96	10,60	9,69
Mozo/a de Taller (diario)	27,26	7,84	35,10	15.970,39	10,28	8,91
Peón ordinario	26,46	7,84	34,30	15.604,77	10,01	8,71
Personal de limpieza (diario)	26,46	7,84	34,30	15.604,77	10,01	8,71

TABLAS SALARIALES 2022

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORÍA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y técnico						
Directoría de Area o Departamento	1.611,83	239,96	1.851,78	27.776,73	23,79	15,50
Director/a o Delegado de Sucursal	1.449,50	239,96	1.689,46	25.341,91	21,49	14,14
Jefe/a de Servicio	1.611,83	239,96	1.851,78	27.776,73	23,79	15,50
Titulado/a de Grado Superior	1.405,97	239,96	1.645,92	24.688,87	20,51	13,78
Titulado/a de Grado Medio	1.077,16	239,96	1.317,12	19.756,80	19,38	11,03
Jefe/a de Sección	1.263,36	239,96	1.503,32	22.549,75	19,38	12,58
Jefe/a de Negociado	1.140,63	239,96	1.380,59	20.708,85	16,15	11,56
Jefe/a de Tráfico de primera	1.108,94	239,96	1.348,90	20.233,46	16,15	11,29
Jefe/a de Tráfico de segunda	1.009,87	239,96	1.249,83	18.747,38	13,23	10,46
Encargado/a General Agencias de transporte	1.108,94	239,96	1.348,90	20.233,46	16,15	11,29
Jefe/a de Taller	1.283,16	239,96	1.523,11	22.846,71	19,38	12,75
Contraamaestre	1.160,41	239,96	1.400,37	21.005,50	17,12	11,72
Grupo II: Personal de administración						
Oficial 1º Admón.	1.009,87	239,96	1.249,83	18.747,38	13,23	10,46
Oficial 2º Admón.	938,59	239,96	1.178,55	17.678,21	11,62	9,87
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	1.009,87	239,96	1.249,83	18.747,38	13,23	10,46
Auxiliar Administrativo/a de 1º	811,89	239,96	1.051,85	15.777,73	10,65	8,80
Auxiliar Administrativo/a de 2º	756,42	239,96	996,38	14.945,63	9,83	8,34
Telefonista	756,42	239,96	996,38	14.945,63	10,33	8,34
Grupo III: Personal de movimiento						
Conductor/a mecánico (diario)	33,29	8,00	41,29	18.785,63	11,29	10,48
Conductor/a (diario)	30,95	8,00	38,94	17.719,40	10,65	9,89
Conductor/a-repartidor/a vehiculos ligeros (diario)	29,77	8,00	37,77	17.183,90	10,53	9,59
Capataz Agencias de Transporte	938,59	239,96	1.178,55	17.678,21	12,91	9,87
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario)	27,80	8,00	35,80	16.289,80	10,33	9,09
Auxiliar de Almacén (diario)	27,80	8,00	35,80	16.289,80	10,33	9,09
Mozo/a (diario)	26,99	8,00	34,98	15.916,86	10,06	8,88
Grupo IV: Personal de servicios auxiliares						
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo	1.041,65	239,96	1.281,60	19.224,03	13,23	10,73
Oficial de primera de oficios (diario)	33,29	8,00	41,29	18.785,63	12,91	10,48
Oficial de segunda de oficios (diario)	30,95	8,00	38,94	17.719,40	10,65	9,89
Mozo/a de Taller (diario)	27,80	8,00	35,80	16.289,80	10,33	9,09
Peón ordinario	26,99	8,00	34,98	15.916,86	10,06	8,88
Personal de limpieza (diario)	26,99	8,00	34,98	15.916,86	10,06	8,88