SECCIÓN III

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

### Departamento de Trabajo y Justicia

**Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del sector Transportes por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte (código de convenio 48002325011981).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 23 de enero de 2019.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

cve: BOB-2019a031

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA Y ACTIVIDADES AUXILIARES Y COMPLEMENTARIAS DEL TRANSPORTE, PARA LOS AÑOS 2017 A 2020 EN LA PROVINCIA DE BIZKAIA SUSCRITO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CCOO Y UGT Y POR LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL ASETRAVI-CEBEK**

DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.—*Ámbito territorial de aplicación***

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la provincia de Bizkaia y a las que, residiendo fuera de ella, tengan establecimiento dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a dicho establecimiento. También se aplicará el presente Convenio al personal que, residiendo en Bizkaia, desempeñe principalmente sus funciones en la provincia, a pesar de que la empresa empleadora tenga su domicilio social fuera de dicho territorio y no tenga físicamente abierto un establecimiento en Bizkaia, pero sí utilice habitualmente en lo que respecta al desempeño de tales trabajadores/as centros de carga, almacenes o plataformas logísticas de Bizkaia y/o aparque sus vehículos en la provincia para la realización de la actividad.

**Artículo 2.—*Ámbito temporal y denuncia***

El presente convenio tendrá una vigencia desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, desplegando efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien los efectos económicos salariales se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2020, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de tres meses a contar desde la finalización del mismo. Una vez denunciado mantendrá su vigencia mientras dure la negociación del siguiente convenio.

No obstante lo anterior, si trascurrido 1 año desde la iniciación de las negociaciones, y siempre que no existan reuniones sin una causa justificada en el curso de los dos meses últimos las partes acuerdan que procederá la convocatoria de la mediación establecida en el Preco («BOPV» de 4 de abril de 2000) a instancia de una de las partes estando la otra parte obligada a acudir. Durante dicho proceso de mediación se mantendrá la vigencia del presente convenio.

Si dicho proceso finalizara sin acuerdo, las partes acuerdan que deberá continuar la negociación manteniéndose igualmente durante la misma la vigencia del presente convenio. Si transcurren 6 meses consecutivos, después de la mediación, sin que las partes se reúnan sin una causa justificada la negociación se entenderá finalizada.

**Artículo 3.—*Ámbito funcional***

El ámbito funcional del presente Convenio 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 16/87, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería (que efectúen actividades de intermediación) y los operadores logísticos.

**Artículo 4.—*Ámbito personal***

Se entenderá personal laboral el no excluido del contrato de trabajo por la legislación vigente.

**Artículo 5.—*Condiciones mas beneficiosas***

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio tienen la consideración de mínimas, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOB-2019a031

Por lo tanto, los pactos, las cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato, considerados globalmente y en cómputo anual, que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador/a, o grupo de trabajadores/as, en relación con las condiciones establecidas en el convenio, se respetarán en los términos pactados y respetando la naturaleza de las mismas.

Así, no es voluntad de los firmantes que este convenio suponga una merma en las condiciones laborales y económicas aplicadas a los trabajadores/as.

**Artículo 6.— *Jornada de trabajo***

La jornada de trabajo será de 1.724 horas anuales durante toda la vigencia del convenio y se distribuirán de lunes a viernes, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad o salvo pacto en contrario con el trabajador.

Los descansos entre jornada y jornada de trabajo serán de 12 horas, salvo para los conductores que se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 902/2007, Reglamento (CE) número 561/2006 y resto de legislación vigente y aplicable.

A este respecto se considerarán como horas efectivas de trabajo:

— El tiempo de conducción.

— Los trabajos auxiliares realizados como consecuencia del trabajo, vigilancia del vehículo, operaciones de carga, toma y deje de servicios y mantenimiento.

— Los periodos de inactividad que sean consecuencia del trabajo: Descansos intermedios en la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los periodos de espera a disponibilidad de la Empresa tanto en locales como en el vehículo.

Todas las horas extraordinarias que ineludiblemente se realicen, cuya cuantía figura en el Anexo I de este convenio, tendrán la consideración de estructurales, dada la naturaleza de servicio público del sector, sin perjuicio de la posible distribución irregular acordada en los párrafos siguientes.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo (172 horas). Estas horas serán considerada como horas ordinarias, a todos los efectos. La utilización de esta bolsa de horas fuera de los días laborables requerirá acuerdo con el trabajador o bien pacto alcanzado con los representantes de los trabajadores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el párrafo anterior, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 5 días de antelación a la aplicación de la medida, salvo en aquellos avisos urgentes o inaplazables del cliente, debidamente justificados, que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso esta comunicación se hará con el tiempo estrictamente necesario.

La distribución irregular de jornada no se aplicará a trabajadores/as que tengan reducción de jornada por guarda legal de menores o reducción de jornada por cuidado de familiar, solicitadas al amparo del artículo 37.6 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los supuestos establecidos por dicho precepto.

**Artículo 7.— *Vacaciones***

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará un período de 22 días laborables de vacaciones, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. A efectos de este artículo se computarán como laborables de lunes a viernes.

Las Empresas podrán negociar con sus trabajadores en el ámbito de la Empresa, la posibilidad de disfrutar el periodo de vacaciones, fuera de los meses señalados en el párrafo anterior.

cve: BOB-2019a031

Si se disfrutan por meses naturales, el computo del período de vacaciones se iniciará en el primer día laborable del mes. Su comienzo no coincidirá ni con sábados, ni con festivo ni víspera de fiesta.

De conformidad con la actual doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea la retribución de vacaciones incluirá la media de los pluses salariales siempre que el trabajador/a los perciba en jornada ordinaria y con carácter habitual. Y siempre que para la determinación del importe que la empresa viene abonando por dichos pluses, independientemente de cómo se proceda al pago, no se hubiera tenido en cuenta un importe en cómputo anual y/o que ya incluyera el mes de vacaciones (a fin de evitar duplicidades en el pago o modificaciones de cantidades pactadas con carácter anual).

**Artículo 8.—*Licencias retribuidas***

El régimen de licencias retribuidas será el siguiente:

1. Matrimonio del trabajador/a: 18 días. Comenzará a partir del primer día laborable tras el enlace.
2. Matrimonio de padres: 1 día.
3. Matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o políticos: 1 día.
4. Por alumbramiento de la esposa: 3 días prorrogables a 6 en caso de gravedad.
5. Por enfermedad grave del cónyuge acreditada por certificación médica: 5 días, pudiéndose prorrogar excepcionalmente a juicio facultativo.
6. En caso de hospitalización del cónyuge 2 días naturales y caso de prorrogarse, los días reales de hospitalización, hasta un máximo de cinco días.
7. Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
8. Fallecimiento del cónyuge: 3 días naturales.
9. Fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días naturales.
10. Fallecimiento de padres, hijos, hermanos consanguíneos o por afinidad: 2 días naturales.
11. Traslado de domicilio: 1 día natural.
12. Renovación del permiso de conducir: 1 día.
13. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
14. 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.

En los supuestos de hospitalización regulados en los puntos 6 y 7 la licencia podrá ser disfrutada con posterioridad al inicio del hecho causante pero siempre y cuando persista la hospitalización.

Para los apartados 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 9 se ampliarán las licencias en 2 días más, en caso de que haya desplazamiento superior a 150 kilometros.

Según la Ley 2/2003 de 7 de mayo del Parlamento Vasco que regula el régimen de parejas de hecho, dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de tres años.

Se acuerdan 16 horas anuales de licencia retribuida para asistencia a consulta del médico, de medicina general o médico especialista.

El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar a la empresa tan pronto tenga conocimiento de la fecha de la consulta médica a fin de que ésta pueda organizar el trabajo y deberá procurar, siempre que sea posible, adaptar las horas de consulta médica fuera del horario en los tiempos de descanso.

cve: BOB-2019a031

Asimismo, si a pesar del intento de adaptar las horas de consulta médica fuera del horario, no fuera suficiente con las horas anuales establecidas en el párrafo primero, empresa y trabajador/a podrán acordar hasta un máximo de 8 horas anuales adicionales a las anteriores y recuperables por el trabajador/a.

Estas licencias están sujetas a la entrega, por parte del trabajador a la empresa, del correspondiente justificante medico expedido al efecto.

Estas horas podrán destinarse también al acompañamiento a consultas médicas de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, suegros e hijos) que por razones de edad, enfermedad o accidente precisen necesidad de acompañamiento.

De no avisarse a la empresa con la máxima antelación posible o si no se justificara la ausencia del trabajo no se entenderán la licencia como retribuida.

En lo no dispuesto en éste artículo se estará a lo preceptuado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

*Régimen económico*

El régimen económico del convenio constituye un todo orgánico indivisible y no separable por lo que únicamente tendrá efectos sí se aplica en su integridad en sus propios términos.

Si no fuera así y cualquiera de sus aspectos se declarara nulo o inaplicable, total o parcialmente, en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, dicho régimen quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegará efectos. Todo ello sin perjuicio de la obligación de las partes negociadoras de negociar uno nuevo en su totalidad.

El resto del convenio colectivo se mantendrá vigente en los términos acordados.

**Artículo 9.—*Gratificación de San Cristóbal***

Con motivo de la festividad de San Cristóbal (10 de julio), las empresas garantizarán a todos los trabajadores dados de alta en las mismas, independientemente de la situación laboral en la que se encuentren (bajas, vacaciones, maternidad, etc.), el percibo de una gratificación especial de 25,66 euros para el año 2017, 25,94 euros para el año 2018 y 26,46 euros para el año 2019.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban trabajar durante la jornada de la tarde, se les abonará además una gratificación complementaria de 25,66 euros para el año 2017, 25,94 euros para el año 2018 y 26,46 euros para el año 2019.

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en jornada completa de mañana o de tarde, tendrá derecho a la gratificación completa 51,33 euros para el año 2017, 51,89 euros para el año 2018 y 52,93 euros para el año 2019.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

**Artículo 10.—*Retribuciones y revisión salarial***

Las Empresas abonaran dentro de cada año de vigencia del convenio doce mensualidades consistentes en el salario base y el plus convenio que se encuentran en la tabla salarial que figura como Anexo I en el presente Convenio.

El porcentaje de incremento salarial será el siguiente:

— Para el año 2017 el 1,6% sobre las tablas del año 2016.

— Para el año 2018 un 1,1% sobre las tablas del año 2017.

— Para el año 2019 IPC del año anterior con la garantía de un 2% sobre las tablas del año 2018.

— Para el año 2020 IPC del año anterior con la garantía de un 2% sobre las tablas del año 2019.

— Para el abono de los atrasos salariales si procede las empresas dispondrán hasta el 31 de marzo de 2019.

cve: BOB-2019a031

**Artículo 10 bis.—*Incremento salarial mozo especializado-carretillero***

El salario base del «Mozo Especializado-Carretillero», para diferenciarlo salarialmente del salario del «Ayudante o Mozo Especializado», se incrementará adicionalmente en los 2019 y 2020 hasta equipararlo al salario base del «Conductor de ámbito local», teniendo en cuenta que aparte de las funciones asignadas a la categoría de «Ayudante o Mozo Especializado», el carretillero realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles como elemento cotidiano de trabajo disponiendo de la formación que lo acredite.

El nuevo salario base del «Mozo Especializado-Carretillero» se fijará en las tablas salariales de los años correspondientes; un 50% de la diferencia en el año 2019 y el otro 50% en el año 2020.

Si el trabajador/a ya percibiera una cantidad como consecuencia del manejo de carretillas, ésta se destinará a compensar dicho incremento.

**Artículo 11.—*Complemento de antigüedad***

El complemento personal de antigüedad para todos los trabajadores/as afectados por el convenio colectivo se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa y consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, en la cuantía siguiente:

— A los 5 años de servicio: 5%.

— A los 10 años de servicio: 10%.

— A los 15 años de servicio: 15%.

— A los 20 años de servicio: 20%.

— A los 25 años de servicio: 25%.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el último salario base del trabajador/a y no se percibirá una cantidad por antigüedad superior al 25% establecido anteriormente.

**Artículo 12.—*Pagas extraordinarias***

Se garantizarán por el presente Convenio 3 Pagas Extraordinarias de salario base, plus convenio y antigüedad distribuidas de la siguiente forma:

— La 1.ª el 15 de julio.

— La 2.ª el 20 de diciembre.

— La 3.ª de beneficios antes del 15 de marzo de cada año.

Las Empresas que lo deseen, podrán prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódicos superior al mes.

Las pagas de julio y de diciembre tendrán un devengo semestral, mientras que la denominada de beneficios 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 a 31 de diciembre del año de su devengo.

**Artículo 13.—*Paga de vinculación a la empresa***

Cuando un trabajador de edad superior a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir una paga en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, con una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

— Con 10 años de servicio en la empresa: 1.969,82 euros.

— Con 15 años de servicio en la empresa: 2.402,06 euros.

— Con 20 años de servicio en la empresa: 3.546,89 euros.

— Con 25 años de servicio en la empresa: 4.333,65 euros.

— Con 30 años de servicio en la empresa: 5.121,59 euros.

— Con 35 años de servicio en la empresa: 5.909,53 euros.

cve: BOB-2019a031

Estas cantidades se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

**Artículo 14.— *Quebranto de moneda***

En concepto de quebranto de moneda los cobradores de facturas percibirán el 2 por 1.000 de lo que cobren o recauden mensualmente.

El resto del personal que realice cobros, percibirá por este concepto la cantidad de 11,62 euros/mes.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

**Artículo 15.— *Dieta nacional e internacional***

Las dietas nacionales se incrementarán anualmente durante la vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que las retribuciones señaladas en el artículo 10 de este Convenio.

Las dietas correspondientes al año 2019 se comenzaran a abonar desde el 16 de enero de 2019, día de la firma del presente convenio.

Para el año 2019 la dieta nacional queda con las siguientes cuantías:

| | Euros |
|---|---|
| Cama | 20,71 |
| Desayuno | 4,59 |
| Comida | 12,49 |
| Cena | 12,11 |
| TOTAL | 49,90 |

Todos los trabajadores que se incorporen a su puesto de trabajo antes de las 6 horas de la mañana, excepto el personal que trabaje a turnos, percibirá la dieta correspondiente al desayuno. Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores tanto en su devengo como cuantía por este concepto.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de la catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

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

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento, comida o cena al trabajador, en sustitución de la dieta.

En el caso de desplazamientos temporales superiores a tres meses no será de aplicación la reducción de la dieta prevista en el II Acuerdo General Laboral (artículo 40).

Las dietas internacionales para 2019 se recogerán en un Anexo II que se firmará una vez sean definitivos los IPC del año anterior en los países relacionados.

**Artículo 16.— *Gastos extraordinarios de desplazamiento***

Cuando excepcionalmente los trabajadores tengan que adelantar su incorporación al trabajo en horas en que no haya transporte público normal, la Empresa correrá con el gasto de transporte del personal.

cve: BOB-2019a031

**Artículo 17.—*Nocturnidad***

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

**Artículo 18.—*Plus de peligrosidad y penosidad***

Se establece un plus del 10% sobre el salario base del Convenio para todo el personal que preste servicios en vehículos autorizados para el transporte de productos inflamables y/o explosivos, o que estén permanentemente en contacto con dichos productos. Para aquellos que se vean afectados por este punto de forma temporal, se establecerá un plus de un 10% sobre el salario correspondiente a cada jornada.

Para todos aquellos que lo hacen en tiempo muy reducido, las Empresas se verán obligadas a consignarlo en las correspondientes hojas de ruta, especificando la clase de productos que se transportan o manipulan.

Todo el personal que realice labores de carga y descarga en cámaras frigoríficas con temperaturas de -18ºC e inferiores, tendrá derecho a un plus del 10% sobre el salario base, fijado en la tabla salarial correspondiente.

**Artículo 19.—*Incapacidad temporal (bajas)***

En el supuesto de baja por accidente con o sin hospitalización, se garantizará al trabajador el 100% de la base reguladora, desde el primer día de la baja.

En el supuesto de baja por enfermedad común, la Empresa completará al 100% la base reguladora, desde el día 37 de la baja, siempre y cuando se hayan cotizado 180 días, en los cinco últimos años anteriores a la fecha de la baja médica.

Respecto a los complementos de prestación acordados en los párrafos precedentes, en ningún caso el porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni el número de días en que el mismo opera y derivados de la normativa de Seguridad Social actualmente vigente, se verán afectados al alza como consecuencia de cualesquiera modificaciones de la misma producidas con posterioridad a la firma del presente convenio.

En caso de que por modificaciones legislativas posteriores esto sucediera, las empresas complementarán en base al mismo porcentaje de cobertura a cargo de la empresa y en el mismo número de días que lo hacían con la normativa modificada.

**Artículo 20.—*Fallecimiento fuera de la plaza***

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio, en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos del traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa, en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para esos casos tiene establecida la Seguridad Social.

**Artículo 21.—*Ayuda a los estudiantes***

A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios o superiores, de común acuerdo con su Empresa, se les facilitará un horario adecuado, sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios.

**Artículo 22.—*Prendas de trabajo***

Las Empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, materiales y objetos que requieran protección de las manos.

Al personal de movimiento se les proveerá de dos monos al año y al personal de taller y engrase de tres.

El personal de reparto y recogida de mercancías tendrá derecho a un traje de agua al año.

cve: BOB-2019a031

En caso de tareas realizadas al aire libre se facilitará a los trabajadores de un equipo de protección contra la lluvia y otras inclemencias atmosféricas.

Se facilitarán botas de seguridad en las categorías que sean necesarias.

**Artículo 23.— *Polivalencia de funciones***

Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla.

Cuando no haya acuerdo sobre la aplicación práctica del presente artículo, se negociará previamente el tema con el Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso.

**Artículo 24.— *Revisión médica***

Las Empresas tendrán la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada laboral, a cada uno de sus trabajadores, siendo para estos voluntaria dicha revisión, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado, en sobre cerrado, conteniendo la copia original.

Esta revisión médica consistirá en:

— Una exploración general:

- Análisis de sangre y orina.
- Revisión pulmonar.
- Revisión oftalmológica.
- Presión arterial.
- Revisión columna vertebral.
- Revisión de oído.

— Un electro-cardiograma.

**Artículo 25.— *Jubilación***

En lo referente a la jubilación voluntaria se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento.

**Artículo 26.— *Medidas de salud y seguridad laboral***

Se respetará con carácter general la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como su normativa de desarrollo en vigor.

En las Empresas las labores de Delegado de Prevención, serán asumidas por el Delegado/os de Personal, en función del número de trabajadores:

— De 6 a 30 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.

— De 31 a 50 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

— De 51 a 100 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

— Si + de 100 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

**Artículo 27.— *Retirada temporal del carnet de conducir***

Cuando un conductor al servicio de la Empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por cuenta y orden de la misma, se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del vigente II Acuerdo General Laboral.

Asimismo a solicitud del trabajador la Empresa suscribirá una póliza de las denominadas de retirada de permiso de conducir que garantice una cuantía mínima de

cve: BOB-2019a031

1.512,06 euros mensuales. La prima correspondiente a dicha póliza será satisfecha al 50% entre Empresa y Trabajador.

El beneficiario de esta póliza será la empresa, sea cual sea la duración de la retirada del permiso y el trabajador se destine a un puesto de otra categoría durante la privación de dicho permiso.

Cuando se haya optado por la excedencia en caso de retirada superior a 90 días, la Empresa, siendo asimismo la beneficiaria, vendrá obligada a abonar al trabajador la cuantía anterior objeto de la póliza, durante el tiempo de duración de la citada excedencia o, lo que es lo mismo, durante la duración de la privación del permiso de conducir.

Este concepto se revisará de acuerdo con el incremento pactado para cada año de vigencia del presente convenio.

**Artículo 28.— *Excedencias***

Se concederán excedencias según lo previsto en la Legislación vigente.

**Artículo 29.— *Periodo de prueba***

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

*Empresas de menos de 25 trabajadores*

— Técnicos titulados: 6 meses.

— Restantes trabajadores: 3 meses.

*Empresas de más de 25 trabajadores*

— Técnicos titulados: 6 meses.

— Restantes trabajadores : 2 meses.

**Artículo 30.— *Contrato de relevo y jubilación parcial***

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a fomentar el denominado Contrato de Relevo, por acuerdo y siempre que resulte beneficioso para la empresa y el trabajador/a atendiendo a la aplicación de la normativa legal vigente en cada momento y a las circunstancias concurrentes.

**Artículo 31.— *Derechos sindicales***

*Excedencias sindicales*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior, será obligatoria su concesión por la Empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo. El periodo de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo Sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato se analizarán las dificultades que se produzcan entre la Empresa y la Central Sindical afectados.

*Derechos sindicales*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutor válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus Organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Ambas partes admiten la conveniencia de que todas las Empresas consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores, plantillas y firmantes del presente Convenio, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre Trabajadores y Empresarios. Todo ello, sin demérito de

cve: BOB-2019a031

las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

*Funciones de los delegados sindicales*

Será de aplicación la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y normativa complementaria.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

*Cuota Sindical:* A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere. Podrán utilizar las horas acumuladas del Comité de Empresa de su Central Sindical hasta un máximo de 120 horas mensuales, respetando en todo caso los acuerdos que sobre esta materia pudiera haber en el seno de la Empresa, siempre que sea más beneficioso.

*Garantías sindicales*

Los representantes sindicales y delegados de personal, dispondrán de 25 horas mensuales para cuestiones a su cargo. Además tendrán las siguientes funciones:

1. Serán informados de cuantas medidas afecten sobre:
   — Reestructuración de plantillas.
   — Despidos.
   — Introducción de nuevos métodos de trabajo.
   — Traslado de la empresa.
   — Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, salud y Seguridad laboral y de seguridad social vigente, advirtiendo a la Dirección de la Empresa de las posibles infracciones.
2. Proponer a las Empresas cuantas medidas consideren necesarias en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas y recibir la información con carácter previo, en los expedientes de crisis en todas sus variantes.
3. En todos los centros de trabajo podrán constituirse secciones sindicales, previa presentación por las Centrales respectivas de la relación de sus afiliados.

   Las funciones de las Secciones serán las siguientes:
   — Fijar en los tablones de anuncios todo tipo de comunicaciones.
   — Convocatorias y en general cualquier documento del sindicato.

cve: BOB-2019a031

— Recaudar en los locales de la empresa, pero fuera de las horas de trabajo, las cuotas sindicales.

— Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa.

— Disponer de toda clase de avisos y comunicaciones de su sindicato en los locales de la empresa antes o después del horario de trabajo.

*Representantes de los trabajadores*

En todas las Empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes sindicales o delegados de personal en las siguientes cuantías:

—De 6 a 14 trabajadores: 1 delegado de persona.

— De 15 a 30 trabajadores: 2 delegados de personal.

— De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados de personal.

— Con más de 50 trabajadores: según la normativa vigente.

Se podrá efectuar la acumulación de horas del Comité de Empresa o de delegados de personal por Centrales Sindicales, hasta el límite de 120 horas mensuales.

**Artículo 32.—*Régimen sancionador***

Tanto en su imposición como en su comunicación, se estará a lo que establezca el II Acuerdo General Laboral y la Legislación vigente.

**Artículo 33.—*Ascensos***

En función de lo establecido como promoción profesional en el II Acuerdo General Laboral, el mozo que con tres años de antigüedad manifieste tener unos conocimientos o experiencia en el trabajo, tales como, responsabilidad de la carga de un vehículo (estiba), o manejo de una carretilla elevadora o grúa puente o clasificación y entrega de mercancías, será considerado a todos los efectos peón especializado.

Asimismo al cumplir el trabajador en la Empresa tres años en la categoría de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Oficial de Segunda Administrativo.

Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, segun lo previsto en el párrafo anterior, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

**Artículo 34.—*Conciliación y vida familiar***

En lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso se estará a lo dispuesto en el Capítulo IX del II Acuerdo General Laboral.

En cuanto a lo establecido en el artículo 50 del II Acuerdo General Laboral, referente al permiso de lactancia, se establece lo siguiente:

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Asimismo la acumulación contemplada en dicho artículo tendrá lugar siempre y cuando el trabajador/a preste servicios hasta el momento en el que el menor cumpla la edad que pone fin a dicho derecho.

Los trabajadores/as podrán acogerse a reducciones voluntarias de jornada para mayores de 11 años y menores de 14, con un mínimo de 1/8 y un máximo de 1/2, durante el tiempo y la forma que se acuerde con la empresa, con reducción proporcional del salario, y con reserva de la jornada de trabajo original, si bien esta reducción siempre requerirá un acuerdo expreso entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa.

En caso de que solicitada una reducción no se alcanzara un acuerdo las partes podrán comunicar su desacuerdo a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio informando

cve: BOB-2019a031

de sus posiciones que actuará de mediadora, pudiendo incluso ésta realizar una Propuesta de Acuerdo que podrá ser aceptada o rechazada por las partes.

**Artículo 35.— *Minusválidos***

Se respetará en su trabajo lo dispuesto en la normativa legalmente aplicable.

Los trabajadores que tengan hijos bajo su tutela en las condiciones previstas en este artículo, tendrán preferencia a la hora de la elección del periodo vacacional establecido en el artículo 7 del presente Convenio.

**Artículo 36.— *Seguro de accidentes***

Las Empresas vendrán obligadas a contratar para sus trabajadores un seguro de accidentes, por el valor que a continuación se indica y para las causas que los motiven sean consecuencia de accidente laboral en el ejercicio de su actividad e incluso «in itinere»:

— Por muerte o Incapacidad Permanente Total: 27.798,09 euros.

— Por Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 45.172,43 euros.

**Artículo 37.— *Cambio de centro de trabajo***

Si una vez contratado un trabajador en un Centro de Trabajo determinado, se produjera con posterioridad por la empresa un traslado a otro Municipio diferente, se procederá de la siguiente manera:

— Si el trabajador cambia de domicilio al mismo municipio del nuevo centro de trabajo, a causa del traslado de dicho centro, la empresa abonará los gastos del traslado de enseres.

— Si el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el nuevo centro de trabajo de su Empresa se puede efectuar en transporte publico regular y con horarios coincidentes con los de la jornada laboral, se le abonará el coste del mismo o se le facilitará un título de transporte (billete).

— Si el trabajador tuviera que utilizar su vehículo particular para efectuar el desplazamiento, al no existir transporte publico regular, coincidente con el horario de entrada y salida, se le abonarán 0,27 euros por kilómetro recorrido en la diferencia de kilómetros comparada entre el centro de trabajo anterior y su domicilio, respecto al nuevo centro de trabajo y su domicilio.

— Si la jornada laboral es continuada se calculará sobre 2 viajes, si fuera a jornada partida se calculará sobre 4 viajes.

**Artículo 38.— *Preaviso***

El personal que desee cesar voluntariamente al servicio de la Empresa, deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

— Personal superior y técnico: 30 días naturales antes de su cese.

— Resto de personal: 7 días naturales antes de su cese.

El incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación.

Esta sanción podrá detraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito, los cuales deberán estar a disposición del trabajador a la fecha de su cese.

**Artículo 39.— *Autónomos***

Las agencias u operadores logísticos que realicen su actividad de mediación en relación con la contratación de transportes de cargas fraccionadas (paquetería), deberán realizar sus funciones de consolidación, desconsolidación y clasificación de las mercancías y demás correspondientes a la actuación que les es propia, mediante los trabajadores integrados en su plantilla, llevando a cabo el transporte y distribución de las mercancías, mediante la contratación del mismo, con empresas de transporte público debidamente autorizadas (artículo 162.2 R.O.T.T.).

cve: BOB-2019a031

**Artículo 40.— *Pago de multas***

Las infracciones a la normativa de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial son responsabilidad de los conductores de los vehículos y, por tanto, las multas impuestas en este sentido, deberán ser satisfechas por el que haya cometido dicha infracción.

El titular del vehículo será, en todo caso, responsable por las infracciones relativas a la documentación del vehículo, las relativas a su estado de conservación y las derivadas del incumplimiento de las normas relativas a reconocimientos periódicos del mismo.

Las infracciones a la normativa de transportes serán en general responsabilidad y a cargo del titular de la autorización.

**Artículo 41.— *Comisión paritaria***

Se crea una Comisión Paritaria entre las Organizaciones firmantes del convenio, cuya función será la de vigilar, interpretar y negociar las posibles modificaciones legislativas que repercutan en el actual articulado del convenio y que no estén contempladas en el mismo.

Siendo la función fundamental de la presente Comisión Paritaria la de contar con un convenio que se adecue en cada momento a la realidad de ambas partes. Esta Comisión se reunirá cuando lo consideren oportuno y de mutuo acuerdo ambas partes, al menos una vez cada dos meses.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidos como trámite previo a la Comisión Paritaria. En caso de no llegarse a acuerdo sobre la interpretación, se acudirá al Preco II.

La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

La Comisión Paritaria estará compuesta por un miembro de cada Central Sindical firmante del Convenio y tantos miembros de la parte empresarial.

Esta Comisión se compromete al desarrollo de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre y de los Real Decreto 1588 y 1589/1999, cara a su aplicación futura en el sector de mercancías por carretera de Bizkaia.

A efectos de citaciones el domicilio será en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) en Bilbao, en la Alameda de Urquijo, 2, planta 3.ª.

**Artículo 42.— *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio***

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Las empresas abrirán un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del Preco («BOPV» 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.
2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

cve: BOB-2019a031

3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del Preco se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentara que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.
4. La empresa que inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

   En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.
5. En la solicitud descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y racionabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.
6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.
7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
8. En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo Preco referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.

**Artículo 43.— *Derecho supletorio***

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, II Acuerdo General Laboral para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás Legislación Vigente.

cve: BOB-2019a031

TABLA DE SALARIOS, PLUS CONVENIO
Y VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS-AÑO 2017

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| **Personal superior y técnico** | | | |
| Jefe de Servicio | 3.171,42 | 207,13 | 29,40 |
| Inspector Principal | 2.493,67 | 207,13 | 23,50 |
| Titulados de Grado Superior | 2.669,26 | 207,13 | 25,03 |
| Titulados de Grado Medio | 1.800,16 | 207,13 | 17,46 |
| Practicantes | 1.224,44 | 207,13 | 12,46 |
| **Personal administrativo** | | | |
| Jefe de Sección | 1.918,30 | 181,57 | 18,27 |
| Jefe de Negociado | 1.727,80 | 181,57 | 16,61 |
| Oficial de 1.ª | 1.554,02 | 181,57 | 15,10 |
| Oficial de 2.ª o Factor | 1.331,09 | 181,57 | 13,16 |
| Auxiliar Administrativo | 1.159,69 | 206,43 | 11,89 |
| **Personal agencia de transporte** | | | |
| Encargado General | 1.554,78 | 258,94 | 15,78 |
| Encargado de Almacén | 1.397,13 | 258,94 | 14,41 |
| Capataz o Jefe de Equipo | 1.290,60 | 258,94 | 13,48 |
| Auxiliar de Almacén-Basculero | 1.151,47 | 258,94 | 12,27 |
| Mozo Especializado-Carretillero | 1.159,69 | 258,94 | 12,34 |
| Ayudante o Mozo Especializado | 1.159,69 | 258,94 | 12,34 |
| Mozo Ordinario | 1.124,58 | 258,94 | 12,04 |
| **Transporte de mercancías** | | | |
| Jefe de Tráfico de 1.ª | 1.528,97 | 258,94 | 15,56 |
| Jefe de Tráfico de 2.ª | 1.383,00 | 258,94 | 14,29 |
| Jefe de Tráfico de 3.ª | 1.316,30 | 258,94 | 13,71 |
| Cond. Mecánico Amb. Nacional | 1.349,04 | 258,94 | 13,99 |
| Cond. Mecánico Amb. Comarcal | 1.252,81 | 258,94 | 13,15 |
| Cond. Mecánico Amb. Local | 1.194,56 | 258,94 | 12,65 |
| Ayudante de Conductor | 1.182,07 | 258,94 | 12,54 |
| Cond. Motocicletas y Furgonetas | 1.182,07 | 258,94 | 12,54 |
| Mozo de Carga y Descarga | 1.124,58 | 258,94 | 12,04 |
| **Personal de talleres** | | | |
| Jefe de equipo | 1.438,52 | 258,94 | 14,77 |
| Oficial de 1.ª | 1.329,26 | 258,94 | 13,82 |
| Oficial de 2.ª | 1.239,93 | 258,94 | 13,04 |
| Oficial de 3.ª | 1.191,93 | 258,94 | 12,62 |
| Peón Especializado | 1.168,67 | 258,94 | 12,42 |
| Peón Ordinario | 1.124,58 | 258,94 | 12,04 |

cve: BOB-2019a031

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| **Personal subalterno** | | | |
| Cobrador de Facturas | 1.016,24 | 258,94 | 11,09 |
| Telefonista | 1.023,69 | 258,94 | 11,16 |
| Vigilante de día o Portero | 988,10 | 258,94 | 10,85 |
| Vigilante de noche | 1.060,69 | 258,94 | 11,48 |
| Limpieza jornada completa | 859,73 | 258,94 | 9,73 |
| Ordenanza | 988,11 | 258,94 | 10,85 |

TABLA DE SALARIOS, PLUS CONVENIO Y VALOR
DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS-AÑO 2018

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| **Personal superior y técnico** | | | |
| Jefe de Servicio | 3.206,31 | 209,41 | 29,72 |
| Inspector Principal | 2.521,10 | 209,41 | 23,76 |
| Titulados de Grado Superior | 2.698,62 | 209,41 | 25,30 |
| Titulados de Grado Medio | 1.819,96 | 209,41 | 17,66 |
| Practicantes | 1.237,91 | 209,41 | 12,59 |
| **Personal administrativo** | | | |
| Jefe de Sección | 1.939,40 | 183,57 | 18,47 |
| Jefe de Negociado | 1.746,81 | 183,57 | 16,80 |
| Oficial de 1.ª | 1.571,12 | 183,57 | 15,27 |
| Oficial de 2.ª o Factor | 1.345,73 | 183,57 | 13,31 |
| Auxiliar Administrativo | 1.172,45 | 208,70 | 12,02 |
| **Personal agencia de transporte** | | | |
| Encargado General | 1.571,89 | 261,79 | 15,95 |
| Encargado de Almacén | 1.412,50 | 261,79 | 14,57 |
| Capataz o Jefe de Equipo | 1.304,80 | 261,79 | 13,63 |
| Auxiliar de Almacén-Basculero | 1.164,14 | 261,79 | 12,41 |
| Mozo Especializado-Carretillero | 1.172,45 | 261,79 | 12,48 |
| Ayudante o Mozo Especializado | 1.172,45 | 261,79 | 12,48 |
| Mozo Ordinario | 1.136,95 | 261,79 | 12,17 |
| **Transporte de mercancías** | | | |
| Jefe de Trafico de 1.ª | 1.545,79 | 261,79 | 15,73 |
| Jefe de Tráfico de 2.ª | 1.398,21 | 261,79 | 14,44 |
| Jefe de Tráfico de 3.ª | 1.330,78 | 261,79 | 13,86 |
| Cond. Mecánico Amb. Nacional | 1.363,88 | 261,79 | 14,14 |
| Cond. Mecánico Amb. Comarcal | 1.266,59 | 261,79 | 13,30 |
| Cond. Mecánico Amb. Local | 1.207,70 | 261,79 | 12,79 |

cve: BOB-2019a031

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| Ayudante de Conductor | 1.195,07 | 261,79 | 12,68 |
| Cond. Motocicletas y Furgonetas | 1.195,07 | 261,79 | 12,68 |
| Mozo de Carga y Descarga | 1.136,95 | 261,79 | 12,17 |
| **Personal de talleres** | | | |
| Jefe de equipo | 1.454,35 | 261,79 | 14,93 |
| Oficial de 1.ª | 1.343,89 | 261,79 | 13,97 |
| Oficial de 2.ª | 1.253,57 | 261,79 | 13,18 |
| Oficial de 3.ª | 1.205,04 | 261,79 | 12,76 |
| Peón Especializado | 1.181,53 | 261,79 | 12,56 |
| Peón Ordinario | 1.136,95 | 261,79 | 12,17 |
| **Personal subalterno** | | | |
| Cobrador de Facturas | 1.027,42 | 261,79 | 11,22 |
| Telefonista | 1.034,95 | 261,79 | 11,28 |
| Vigilante de día o Portero | 998,97 | 261,79 | 10,97 |
| Vigilante de noche | 1.072,36 | 261,79 | 11,61 |
| Limpieza jornada completa | 869,19 | 261,79 | 9,84 |
| Ordenanza | 998,98 | 261,79 | 10,97 |

TABLA DE SALARIOS, PLUS CONVENIO
Y VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS-AÑO 2019

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| **Personal superior y técnico** | | | |
| Jefe de Servicio | 3.270,44 | 213,60 | 30,31 |
| Inspector Principal | 2.571,52 | 213,60 | 24,23 |
| Titulados de Grado Superior | 2.752,59 | 213,60 | 25,81 |
| Titulados de Grado Medio | 1.856,36 | 213,60 | 18,01 |
| Practicantes | 1.262,67 | 213,60 | 12,84 |
| **Personal administrativo** | | | |
| Jefe de Sección | 1.978,19 | 187,24 | 18,84 |
| Jefe de Negociado | 1.781,74 | 187,24 | 17,13 |
| Oficial de 1.ª | 1.602,54 | 187,24 | 15,57 |
| Oficial de 2.ª o Factor | 1.372,65 | 187,24 | 13,57 |
| Auxiliar Administrativo | 1.195,90 | 212,88 | 12,26 |
| **Personal agencia de transporte** | | | |
| Encargado General | 1.603,33 | 267,02 | 16,27 |
| Encargado de Almacén | 1.440,75 | 267,02 | 14,86 |
| Capataz o Jefe de Equipo | 1.330,90 | 267,02 | 13,90 |
| Auxiliar de Almacén-Basculero | 1.187,42 | 267,02 | 12,65 |
| Mozo Especializado-Carretillero | 1.213,88 | 267,02 | 12,88 |

cve: BOB-2019a031

| Categorías | Salario base convenio mes (€) | Plus convenio (€) | Valor hora extraordinaria (€) |
|---|---|---|---|
| Ayudante o Mozo Especializado | 1.195,90 | 267,02 | 12,73 |
| Mozo Ordinario | 1.159,69 | 267,02 | 12,41 |
| **Transporte de mercancías** | | | |
| Jefe de Trafico de 1.ª | 1.576,70 | 267,02 | 16,04 |
| Jefe de Tráfico de 2.ª | 1.426,18 | 267,02 | 14,73 |
| Jefe de Tráfico de 3.ª | 1.357,39 | 267,02 | 14,13 |
| Cond. Mecánico Amb. Nacional | 1.391,16 | 267,02 | 14,43 |
| Cond. Mecánico Amb. Comarcal | 1.291,92 | 267,02 | 13,56 |
| Cond. Mecánico Amb. Local | 1.231,86 | 267,02 | 13,04 |
| Ayudante de Conductor | 1.218,97 | 267,02 | 12,93 |
| Cond. Motocicletas y Furgonetas | 1.218,97 | 267,02 | 12,93 |
| Mozo de Carga y Descarga | 1.159,69 | 267,02 | 12,41 |
| **Personal de talleres** | | | |
| Jefe de equipo | 1.483,43 | 267,02 | 15,23 |
| Oficial de 1.ª | 1.370,76 | 267,02 | 14,25 |
| Oficial de 2.ª | 1.278,64 | 267,02 | 13,45 |
| Oficial de 3.ª | 1.229,14 | 267,02 | 13,02 |
| Peón Especializado | 1.205,16 | 267,02 | 12,81 |
| Peón Ordinario | 1.159,69 | 267,02 | 12,41 |
| **Personal subalterno** | | | |
| Cobrador de Facturas | 1.047,97 | 267,02 | 11,44 |
| Telefonista | 1.055,65 | 267,02 | 11,51 |
| Vigilante de día o Portero | 1.018,95 | 267,02 | 11,19 |
| Vigilante de noche | 1.093,81 | 267,02 | 11,84 |
| Limpieza jornada completa | 886,57 | 267,02 | 10,04 |
| Ordenanza | 1.018,96 | 267,02 | 11,19 |

* El salario base del mozo especializado-carretillero en 2019 será de 1.213,88 euros (artículo 10 bis).

cve: BOB-2019a031