

## DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2022-2159

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO  
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023 EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL celebrada el día 21 de diciembre de 2021, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector del Transporte de Mercancías de la Provincia de Teruel para los años 2021, 2022, 2023, (Código de Convenio 44000275011981); y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 21 de abril de 2022, de una parte por la ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TRANSPORTES DE LA PROVINCIA DE TERUEL y por TRADIME y de otra parte por la representación legal de las y los trabajadores representados por UGT y CCOO; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,

A C U E R D A:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL para los años 2021, 2022 Y 2023, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Fdo.: Moisés Alcalá Gago

SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2021 2022 Y 2023

Partes Signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio:

Parte Empresarial:

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TRANSPORTES DE TERUEL

D. César Soriano Malet

D. Francisco Ibáñez Ruíz

D. Sergio Calvo Bertolín

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Carmen Esteban Sebastián

Por TRADIME:

D<sup>a</sup>. Elena Budría García

Parte Sindical:

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T)

D. Eugenio Novella Crespo

D. José Antonio Saz Cuéllar

D. Teodoro Játiva Palacios

POR COMISIONES OBRERAS (CC. OO)

D. Carlos Covelo Álvarez

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

TEXTO ARTICULADO

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Teruel.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se rigen por el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el B.O.E. el 29 de marzo de 2012, o norma que lo sustituya.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él, y a quien ingrese en cualquiera de ellas durante la vigencia del mismo.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá una vigencia de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2.021 hasta el 31 de diciembre del año 2.023, ambos inclusive.

Artículo 5º.- Autodenuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6º.- Retribuciones.

Con efectos de 1 de septiembre de 2.021 se pacta un incremento del 1,50% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2.020 y aplicadas hasta el 31 de agosto de 2.021.

Para el año 2.022 se pacta un incremento del 2 % sobre las tablas salariales aplicables desde el 01/09/2021.

Para el año 2.023 se pacta un incremento del 2,50 % sobre las tablas salariales del año 2.022.

Si en la vigencia del convenio, el IPC real del periodo de vigencia del convenio es superior a 6, la diferencia resultante se utilizará para revisar los salarios a 31 de diciembre de 2.023 y servirá para confeccionar las tablas salariales que se aplicaran a partir de 1 de enero de 2.024, sirviendo de base para la aplicación del incremento que se pacte para el citado ejercicio 2.024.

Las retribuciones a que se refiere este artículo se refieren a los siguientes conceptos:

Salario Base: Es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa a este Convenio, y se devengará por día natural.

Plus de Convenio: Es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa a este Convenio, y se devengará por día natural.

Artículo 7º.- Cláusula de revisión salarial.

No se contempla para ninguno de los años de vigencia del presente convenio revisión salarial, salvo lo indicado en el artículo 6.

Artículo 8º.- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en el devengo de un máximo de 2 Bienios y posteriormente un máximo de 5 Quinquenios.

Con independencia de la categoría profesional de la persona trabajadora afectada, durante toda la vigencia del convenio, cada uno de los Bienios se abonará a razón de 22,85 euros y cada uno de los Quinquenios se abonará a razón de 45,70 euros.

No podrá devengarse una antigüedad superior a 238,65 euros correspondientes al 60 % del salario base percibido en el Convenio del sector del año 1.994 para la categoría profesional de conductor/a.

No obstante, aquellos trabajadores/as que a fecha de 1 de enero de 1.995 vinieran percibiendo como Complemento de Antigüedad una cantidad mayor que la indicada anteriormente, la mantendrán invariable hasta la finalización de la relación laboral.

Artículo 9º.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá tres Gratificaciones Extraordinarias, marzo, julio y diciembre.

Estas Gratificaciones Extraordinarias serán satisfechas a razón de treinta días de salario base, más antigüedad. Fijándose como fecha límite para el cobro de dichas pagas extraordinarias antes del día 21 de marzo, del 21 de julio y del 21 de diciembre de cada año, respectivamente.

Las empresas podrán abonar la Paga de Marzo bien por su importe anual del año siguiente a su devengo, o bien prorrateada mensualmente de común acuerdo con los trabajadores/as.

Artículo 10º.- Absorción.

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio serán compensables con las que anteriormente rigieran en las empresas, bien por mejora pactada o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores/as que las tengan establecidas en cuantía superior a este Convenio, en cálculo o en cómputo total, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 11º.- Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º.- Dietas

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio a partir de 1 de septiembre de 2.021 será el siguiente:

15,16 euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

40,56 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

60,58 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio durante 2.022 será el siguiente:

15,47 euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

41,37 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

61,79 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero.

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio durante 2.023 será el siguiente:

15,85 euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

42,40 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

63,33 euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero.

No obstante, en aquellas empresas que tengan convenio propio, se estará a lo que tengan establecido en el mismo siempre que sea mayor que el pactado en este convenio.

Artículo 13º.- Ropa de Trabajo.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adecuada de acuerdo con la clase de servicios que cada persona trabajadora realice, teniendo en cuenta también la climatología del lugar donde los presta, pudiendo consistir estas ropas en monos, calzado, anoraks, chaquetillas, batas, etc..., interviniendo para su elección los/las representantes sindicales de la empresa.

La duración máxima de las prendas de trabajo vendrá determinada por su deterioro razonables tras un uso normal de las mismas, viniendo las empresas obligadas a sustituirlas previa presentación y valoración del deterioro de la sustituida.

En cualquier caso, queda expresamente prohibido utilizar las prendas de trabajo fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 14º.- Reconocimiento médico.

Las empresas efectuarán a las personas trabajadoras, con carácter gratuito y voluntario por parte de la persona trabajadora, un reconocimiento médico anual.

Aquellas personas trabajadoras que sean contratados en el futuro, deberán pasar reconocimiento médico durante el primer mes de vigencia de su contrato.

El reconocimiento médico de las trabajadoras del sector, incluirá examen ginecológico.

El reconocimiento médico de los trabajadores del sector mayores de 50 años, incluirá examen PSA.

Artículo 15º.- Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la persona trabajadora tendrá derecho, a partir del noveno día, y hasta que se cumpla un año del inicio de esta situación, al complemento por parte de la empresa de hasta el 100% de la base reguladora de cotización.

En el caso de accidente de laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho al mismo complemento, (el 100% de la base reguladora de cotización) desde el primer día.

Estos complementos se abonarán siempre que la persona trabajadora tenga una edad inferior a los 65 años, salvo que ésta no pueda acceder a la pensión de jubilación en cuyo caso, se mantendrá hasta que este requisito se cumpla.

Artículo 16º.- Fallecimiento fuera de la Residencia Habitual.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de su residencia. Igualmente serán costeados los gastos ocasionados de un acompañante del fallecido.

Artículo 17º.- Pólizas.

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a concertar, a partir de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Teruel, bien individual o bien colectivamente, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio por los conceptos y cantidades para los años 2022 y 2023 que a continuación se indican:

1. Muerte derivada de accidente de trabajo: 45.000,00 euros por persona trabajadora.

2. Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo: 55.000,00 euros por persona trabajadora.

Artículo 18º.- Plus de fidelidad.

Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de 12 años, al cumplir 60 años de edad percibirán en concepto de plus de fidelidad la cantidad de 55,35 euros para 2.021 en proporción a la jornada mensual que realicen. Este plus se percibirá desde el mes en que la persona trabajadora cumpla 60 años de edad hasta el mes anterior a aquel en que cumpla 65 años, siempre que permanezca en la empresa, no consolidándose esta cantidad una vez cumplidos los 60 años de edad. Este importe se revalorizará cada año en la misma proporción que el salario base.

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de publicación de este Convenio hubieran superado los 55 años de edad y estuvieran percibiendo el citado plus de fidelidad, dejarán de percibirlo hasta que hayan transcurrido un número de meses igual al que lo han percibido a partir de cumplir los 60 años de edad, percibiendo el mismo hasta el límite de los 65 años de edad.

Artículo 19º.- Jubilación.

Respecto a la jubilación ambas partes pactan someterse a la legislación aplicable en el momento de la solicitud por parte de la persona trabajadora.

Igualmente se estará a lo dispuesto por ley, en lo referente a la jubilación parcial con contrato de relevo, una vez solicitada por el trabajador, la empresa intentará facilitarla siempre que ello sea posible.

Artículo 20º.- Garantías sindicales.

En materia sindical, las partes firmantes se remiten a la legislación vigente.

Artículo 21º.- Contratación indefinida.

Valoramos como positiva y beneficiosa para ambas partes la estabilidad en el empleo. Con el fin de comenzar a contribuir a la consecución de este objetivo, se acuerda que, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el mínimo de personas trabajadoras con contrato indefinido en las empresas será el indicado en la siguiente tabla.

Empresas entre 6 y 9 trabajadores/as: Mínimo 3 contratos indefinidos.

Empresas entre 10 y 15 trabajadores/as: Mínimo 4 contratos indefinidos.

Empresas entre 16 y 20 trabajadores/as: Mínimo 6 contratos indefinidos.

Empresas de más de 20 trabajadores/as: Mínimo el 35 % de contratos indefinidos.

Artículo 22º.- Contratos para la formación.

El contrato para la formación se regirá, con carácter general, por su específica normativa. Se garantizará el salario mínimo interprofesional de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 23º.- Contratación eventual.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 24º.- Fiestas de Semana Santa.

En las empresas en las que, por su carácter especial, sea preciso trabajar en festivo, se compensará como se tenga previsto en las mismas, siendo en todo caso esta compensación superior a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de conmemorar la Semana Santa, se considerarán festivos los días Jueves, Viernes y Sábado Santos, o Viernes, Sábado Santo y Lunes de Pascua. En las empresas en las que por su carácter especial sea preciso trabajar el Sábado Santo, se compensará conforme se tenga previsto en las mismas para los días festivos.

Artículo 25º.- Horas Extraordinarias y de presencia.

Las horas extraordinarias se abonarán en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria multiplicado por 1,4.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán acumularse en una bolsa para ser compensadas con periodos equivalentes de descanso retribuido que se realizaran de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y, en cualquier caso, antes de que concluya el año en curso. Aquellas horas extraordinarias que se compensen con periodo de descanso retribuido equivalente no computaran para el límite máximo que se establece legalmente.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para las personas trabajadoras.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este convenio realizan, las personas trabajadoras se obligan, no obstante, a lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto o recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

Para las personas trabajadoras tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel período de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no computaran a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Se computará como horas de presencia las esperas debidas a imprevistos en la carga y descarga, servicios de guardia del vehículo, los de espera por reparación de averías o paradas irregulares que represente una prolongación de la jornada habitual de la persona trabajadora o cualquier otra actividad a realizar por la persona trabajadora fuera de la jornada habitual y que sea definida como tal por la Comisión Paritaria de este convenio.

Las horas de presencia se abonarán en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria.

Dichas horas podrán ser compensadas con periodos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 26º.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales o 22 días laborables, siendo proporcionales al tiempo de prestación de servicios.

Artículo 27º.- Jornada de trabajo.

1º La jornada laboral en cómputo anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del convenio.

2º Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre desde las 14.00 horas

3º Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un día de libre disposición, sin que éste suponga una reducción de la jornada anual.

Artículo 28.- Permisos. – Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

b) 1 días por traslado de su domicilio habitual.

c1) 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros o 2 horas de duración por cada uno de los trayectos de ida y vuelta, el plazo será de 5 días.

c2) 1 día por la boda de un pariente hasta segundo grado.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

f) A quienes ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.

g) Las personas trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación por lactancia corresponderá a 15 días naturales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartados g) y h) de este artículo, corresponderá la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, siempre que está no altere de forma sustancial el funcionamiento de la empresa. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

i) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que la persona trabajadora no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para los supuestos concretos se establezca en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación lo expuesto en este apartado.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o ser-

vicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la menor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar a los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos reconocidos en esta materia por razón de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho, incluido el Colectivo LGTB+ que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

**Excedencias.** - Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad con las reservas que se establecerán más adelante.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 20 días.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

La persona trabajadora con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria se deberá solicitar con al menos 20 días de antelación a la empresa y podrán hacerlo quienes estén vinculados a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará bien el día 1 o el día 15 del mes.

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría que ostentaba en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

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

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

**Suspensión del contrato por nacimiento**

En materia de suspensión del contrato por nacimiento de hijos/as, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se estará a lo que en cada momento venga establecido por la normativa vigente.

**Artículo 29º.- Formación Continua.**

**FORMACIÓN DE RECICLAJE DE LOS/LAS CONDUCTORES/AS.** Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y de renovación 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 las personas trabajadoras se imputará a lo establecido en el artículo 23.1, d del Estatuto de los Trabajadores,

Quienes no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, así como aquellos que no realicen o superen los cursos de formación para la renovación del CAP o cualquier otra autorización necesaria para el desarrollo de su profesión, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro de los cuales deberán obtener las citadas autorizaciones, extinguiéndose el contrato en el caso de no obtener las citadas autorizaciones.

En el caso de que la empresa pudiera recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo o adaptar el mismo, procedería a efectuar la citada recolocación o adaptación.

Se acuerda potenciar la Formación Continua en el Sector, y para ello la Comisión Paritaria valorará la oportunidad de organizar conjuntamente planes agrupados o de empresa durante la vigencia del presente convenio, al amparo de lo dispuesto en normas y convenios estatales y autonómicos aplicables en materia de formación continua.

Artículo 30º.- Permiso de conducir.

Las personas trabajadoras encuadradas en alguna de las categorías profesionales de conductor/a, están obligados/as a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción, así como acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual.

Los conductores/as deberán informar a las empresas cuando les resten 6 o menos puntos de su permiso de conducción. Desde ese momento quedan obligados/as a realizar fuera de la jornada laboral un curso de recuperación de puntos cuyo coste será a cargo de la persona trabajadora. La empresa de común acuerdo con la persona trabajadora programará y facilitará las fechas más adecuadas para la realización del curso, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa y, a ser posible, en jornadas, coincidentes con el descanso semanal de la persona trabajadora.

Artículo 31º.- Adhesión al ASECLA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en Aragón, así como a sucesivos Acuerdos que lo sustituyan durante el periodo de vigencia del convenio.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Artículo 32º.- Comisión Paritaria e Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, 4 representantes por la parte empresarial y 4 representantes por la parte social, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y las personas trabajadoras que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un presidente de la comisión.

Es competencia de esta Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

- a) Interpretar la aplicación de las cláusulas del convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Conocer los acuerdos y las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- d) Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

#### INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la RLT legitimada para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la 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 excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a la RLT su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de RLT en la empresa, la plantilla podrá atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la RLT o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados/as de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecido en el artículo 91" del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Artículo 33º.- Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de



igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 34º.- Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 35º.- Protección a la Maternidad y Tiempo de Lactancia

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 31 a 39 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas de la seguridad social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

DISPOSICIÓN FINAL.

-En todo lo no estipulado en este convenio y como norma supletoria, se estará a lo dispuesto en las cláusulas del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el B.O.E. del 29 de marzo de 2012 o la norma que lo sustituya, y en defecto de ésta, se estará a lo que disponga la legislación general aplicable.

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES 2021				
	De 01/01/2021 a 31/08/2021		De 01/09/2021 a 31/12/2021		PERC.TOTAL
	SALARIO	PLUS CONV	SALARIOBASE	PLUSCONV	
Grupo I: Personal Superior					
Jefe/a de Servicio	1.072,86	278,36	1.088,95	282,53	19.530,30
Inspector/a principal	1.039,64	270,74	1.055,24	274,80	18.937,72
Jefe/a de Sección	1.039,65	249,60	1.055,25	253,34	18.682,89
Jefe/a de Negociado	1.006,58	192,17	1.021,68	195,06	17.491,85
Oficial/a de 1ª	973,50	150,06	988,11	152,31	16.485,25
Oficial/a de 2ª	855,53	82,06	868,36	83,30	13.886,78
Auxiliar Administrativo/a	855,53	47,13	868,36	47,84	13.465,49
Aspirante de 16 y 17 años	660,91	67,83	670,82	68,85	10.781,29
Grupo III: Personal de Movimiento					
Subgrupo A)					
Sección 1º Estaciones o Administraciones					
Factor/a	973,52	47,13	988,12	47,84	15.244,16
Encarado/a de Consigna	973,52	47,13	988,12	47,84	15.244,16
Repartidor/a de mercancías	28,63	2,08	29,06	2,11	13.854,64
Mozo/a	28,63	2,08	29,06	2,11	13.854,64
Sección 2º Personal de Agencias de Transportes					
Encargado/a General	1.006,58	191,57	1.021,68	194,45	17.484,61
Encargado/a de Almacén	973,52	150,07	988,12	152,32	16.485,54
Capataz	888,56	116,96	901,89	118,71	14.805,59
Aux. Almacén Basculero	855,53	47,13	868,36	47,84	13.465,49
Mozo/Especializado/a	28,63	3,93	29,06	3,99	14.534,78
Mozo/a Carga y D. Repart	26,78	2,08	27,18	2,11	13.006,80
Subgrupo B) Transportes de Mercancías					
Conductor/a Mecánico/a	28,63	6,38	29,06	6,48	15.435,19
Conductor/a	28,63	5,64	29,06	5,72	15.160,81
Conductor/a de Furgoneta	28,63	4,59	29,06	4,66	14.778,24
Ayudante	28,63	3,93	29,06	3,99	14.534,78
Mozo/a de Carga y Descarga	28,63	2,08	29,06	2,11	13.854,64
Subgrupo c) Personal de Servicios Auxiliares					
Engrasador/a lavacoches	28,63	3,93	29,06	3,99	14.534,78
Mozo/a de servicios	28,63	2,08	29,06	2,11	13.854,64
Grupo IV: Personal de Talleres					
Jefe/a de Taller	1.006,58	165,19	1.021,68	167,67	17.166,48
Jefe/a de Equipo	28,63	7,26	29,06	7,37	15.755,93
Oficial/a de 1ª	28,63	5,33	29,06	5,41	15.048,75
Oficial/a de 2ª	28,63	4,59	29,06	4,66	14.778,24
Oficial/a de 3ª	28,63	3,93	29,06	3,99	14.534,78
Mozo/a de Taller	28,63	2,08	29,06	2,11	13.853,22
Contrato de formación					
Primer año	693,53		703,93		10.454,89
Segundo año	698,16		708,63		10.524,76
DIETAS Y PLUS DE FIDELIDAD					
Media dieta nacional	14,94		15,16		
Dieta entera nacional	39,96		40,56		
Dieta internacional	59,68		60,58		
Plus de fidelidad	54,00		54,81		

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES 2022		
	SALARIO BASE	PLUS CONV	PERCTOTAL
Grupo I: Personal Superior			
Jefe/a de Servicio	1.110,73	288,18	20.119,12
Inspector/a principal	1.076,34	280,30	19.508,67
Jefe/a de Sección	1.076,35	258,41	19.246,16
Jefe/a de Negociado	1.042,12	198,96	18.019,22
Oficial/a de 1ª	1.007,87	155,35	16.982,27
Oficial/a de 2ª	885,73	84,96	14.305,46
Auxiliar Administrativo/a	885,73	48,80	13.871,46
Aspirante de 16 y 17 años	684,24	70,23	11.106,34
Grupo III: Personal de Movimiento			
Subgrupo A)			
Sección 1º Estaciones o Administraciones			
Factor/a	1.007,88	48,80	15.703,76
Encarado/a de Consigna	1.007,88	48,80	15.703,76
Repartidor/a de mercancías	29,64	2,15	14.272,19
Mozo/a	29,64	2,15	14.272,19
Sección 2º Personal de Agencias de Transportes			
Encargado/a General	1.042,12	198,33	18.011,76
Encargado/a de Almacén	1.007,88	155,36	16.982,56
Capataz	919,93	121,08	15.251,96
Aux. Almacén Basculero	885,73	48,80	13.871,46
Mozo/Especializado/a	29,64	4,07	14.972,82
Mozo/a Carga y D. Repart	27,72	2,15	13.398,80
Subgrupo B) Transportes de Mercancías			
Conductor/a Mecánico/a	29,64	6,61	15.900,37
Conductor/a	29,64	5,83	15.617,73
Conductor/a de Furgoneta	29,64	4,76	15.223,62
Ayudante	29,64	4,07	14.972,82
Mozo/a de Carga y Descarga	29,64	2,15	14.272,19
Subgrupo c) Personal de Servicios Auxiliares			
Engrasador/a lavacoche	29,64	4,07	14.972,82
Mozo/a de servicios	29,64	2,15	14.272,19
Grupo IV: Personal de Talleres			
Jefe/a de Taller	1.042,12	171,02	17.684,04
Jefe/a de Equipo	29,64	7,51	16.230,78
Oficial/a de 1ª	29,64	5,52	15.502,28
Oficial/a de 2ª	29,64	4,76	15.223,62
Oficial/a de 3ª	29,64	4,07	14.972,82
Mozo/a de Taller	29,64	2,15	14.270,72
Contrato de formación			
Primer año	718,01		10.770,10
Segundo año	722,81		10.842,08
DIETAS Y PLUS DE FIDELIDAD			
Media dieta nacional	15,47		
Dieta entera nacional	41,37		
Dieta internacional	61,79		
Plus de fidelidad	55,91		

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES 2023		
	SALARIO BASE	PLUS CONV	PERC TOTAL
Grupo I: Personal Superior			
Jefe/a de Servicio	1.138,50	295,39	20.622,10
Inspector/a principal	1.103,25	287,30	19.996,39
Jefe/a de Sección	1.103,26	264,87	19.727,32
Jefe/a de Negociado	1.068,17	203,93	18.469,70
Oficial/a de 1ª	1.033,07	159,24	17.406,83
Oficial/a de 2ª	907,87	87,09	14.663,09
Auxiliar Administrativo/a	907,87	50,02	14.218,25
Aspirante de 16 y 17 años	701,35	71,98	11.384,00
Grupo III: Personal de Movimiento			
Subgrupo A)			
Sección 1º Estaciones o Administraciones			
Factor/a	1.033,08	50,02	16.096,35
Encarado/a de Consigna	1.033,08	50,02	16.096,35
Repartidor/a de mercancías	30,38	2,20	14.628,99
Mozo/a	30,38	2,20	14.628,99
Sección 2º Personal de Agencias de Transportes			
Encargado/a General	1.068,17	203,29	18.462,05
Encargado/a de Almacén	1.033,08	159,25	17.407,13
Capataz	942,93	124,11	15.633,26
Aux. Almacén Basculero	907,87	50,02	14.218,25
Mozo/Especializado/a	30,38	4,17	15.347,14
Mozo/a Carga y D. Repart	28,42	2,20	13.733,77
Subgrupo B) Transportes de Mercancías			
Conductor/a Mecánico/a	30,38	6,77	16.297,88
Conductor/a	30,38	5,98	16.008,17
Conductor/a de Furgoneta	30,38	4,87	15.604,21
Ayudante	30,38	4,17	15.347,14
Mozo/a de Carga y Descarga	30,38	2,20	14.628,99
Subgrupo c) Personal de Servicios Auxiliares			
Engrasador/a lavacoche	30,38	4,17	15.347,14
Mozo/a de servicios	30,38	2,20	14.628,99
Grupo IV: Personal de Talleres			
Jefe/a de Taller	1.068,17	175,30	18.126,14
Jefe/a de Equipo	30,38	7,70	16.636,55
Oficial/a de 1ª	30,38	5,66	15.889,84
Oficial/a de 2ª	30,38	4,87	15.604,21
Oficial/a de 3ª	30,38	4,17	15.347,14
Mozo/a de Taller	30,38	2,20	14.627,49
Contrato de formación			
Primer año	735,96		11.039,35
Segundo año	740,88		11.113,13
DIETAS Y PLUS DE FIDELIDAD			
Media dieta nacional	15,85		
Dieta entera nacional	42,40		
Dieta internacional	63,33		
Plus de fidelidad	57,30		