

Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL
Convenios colectivos

*CONVENIO COLECTIVO SECTOR TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCANCÍAS POR
CARRTERA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2020-2021-2022*

CÓDIGO DE CONVENIO NÚMERO 36002135011991

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de TRANSPORTE PUBLICO DE MERCADORIAS POR ESTRADA, para os anos 2020-2022, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, polas organizacións empresariais ASETRANSPO e OPERADORES LOGISTICOS, e da parte social polas Centrais sindicais CCOO e UGT, en data 28 de xullo do 2021

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 3 de agosto do 2021

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

ACORDA

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:896TYD56XVJK94YB



*CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCANCÍAS POR
CARRETERA DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2020-2021-2022*

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

El presente Convenio afecta a todas las empresas dedicadas a las actividades de: Transporte regular y discrecional de mercancías, operadores de transporte y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y entrega domiciliaria, paquetería y logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades del transporte de mercancías en la cadena de suministro, así como a las empresas multiservicios que operan en la logística, que radiquen en la provincia de Pontevedra, y que aun residiendo fuera de ella tengan establecimiento dentro de la misma en lo que respecta a su personal. Todo ello con independencia del tipo de mercancía o la MMA del vehículo que empleen para el transporte.

ART. 2. DURACIÓN Y VIGENCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de mayo de 2020.

La denuncia del Convenio colectivo será automática y las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora durante la primera quincena de octubre de 2022; no obstante, el convenio vencido quedará prorrogado en su integridad hasta que sea sustituido por otro del mismo ámbito.

ART. 3. ÁMBITO PERSONAL.-

Las presentes normas obligan a la totalidad del personal contratado por la empresa, tanto si realizan función técnica como manual, exceptuando únicamente aquellas personas a las que alude el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 4. COMPENSACIÓN DE MEJORAS.-

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que ya vinieran rigiendo por mejora voluntaria concedida por la empresa.

ART. 5. ABSORCIÓN.-

Las mejoras que por disposición legal o reglamentariamente puedan establecerse en el futuro, serán absorbibles por los aumentos acordados en el presente Convenio, siempre y cuando superen a los beneficios que se concedan en su conjunto.



ART. 6. SITUACIONES PERSONALES.-

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de estas normas estrictamente ad personam.

Como las mejoras económicas que se implantan en virtud de este Convenio, tienen el carácter de mínimas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho establecidas por costumbre general o de lugar, implantadas por la empresa que significaran condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

ART. 7. SUELDOS Y SALARIOS.-

El personal afectado por este Convenio, según las categorías, habrá de regirse para todo el período de vigencia del Convenio por las tablas salariales anexas.

Dichas tablas son el resultado de actualizar el salario base aplicable, para todas las categorías profesionales, en los siguientes porcentajes:

— Para el año 2020 el salario base se incrementará, sobre la tabla salarial de 2019, para todas las categorías un 0,75% desde el 1 de mayo.

— Para el año 2021 el salario base se incrementará, sobre la tabla salarial de 2020, para todas las categorías un 1,75 %

— Para el año 2022 el salario base se incrementará, sobre la tabla salarial de 2021, para todas las categorías un 1,75 %.

Los atrasos se pagarán en un periodo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el BOP Pontevedra. En todo caso, y con la intención de evitar dilaciones innecesarias, las empresas procurarán efectuar dicho pago en el plazo máximo de 4 meses desde la firma del presente.

ART. 8. ANTIGÜEDAD.-

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez años, un 15 por ciento a los quince años, y un 20 por ciento a los veinte o más años de servicios computables.

A los trabajadores que vinieran percibiendo importes por el concepto de antigüedad, cualquiera que fuere su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997; a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento -salvo que ambas partes acuerden otra forma de compensación- el derecho a cobrar, a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes en tal momento.



ART. 9. PLUSES SALARIALES.-

Se establecen los siguientes pluses salariales:

I. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

a) El conductor de vehículos con grúa que realice al mismo tiempo funciones de gruista tendrá derecho a un complemento salarial, salvo aquellos conductores gruistas que vengan percibiendo cantidades superiores a la establecida en esta cláusula. Este complemento se fija en 65,08 euros mensuales para 2.020; 65,08 euros mensuales para 2021 y 65,08 euros mensuales para 2.022.

b) El conductor de vehículos capitoné, dedicados a mudanzas, que al mismo tiempo realice las funciones propias de la mudanza y demás servicios que esta actividad requiere, percibirá la cantidad de 65,08 euros mensuales para 2.020; 65,08 euros mensuales para 2021 y 65,08 euros mensuales para 2.022.

c) El conductor de camiones o furgonetas de negro humo que al propio tiempo tenga que inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos, y sus bocas de carga y descarga, así como empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo, cuando así lo requiera el servicio, percibirá la cantidad de 65,08 euros mensuales para 2.020; 65,08 euros mensuales para 2021 y 65,08 euros mensuales para 2.022.

d) El conductor de vehículos porta-coches percibirá un complemento mensual por realizar labores adicionales a la conducción propias de esta actividad. Este complemento se fija en 65,08 euros mensuales para 2.020; 65,08 euros mensuales para 2021 y 65,08 euros mensuales para 2.022.

e) El conductor de vehículos cisterna de mercancías peligrosas percibirá un complemento mensual por la dificultad y peligrosidad de su conducción. Este complemento se fija en 65,08 euros mensuales para 2.020; 65,08 euros mensuales para 2021 y 65,08 euros mensuales para 2.022.

II. COMPLEMENTOS DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO, AL AMPARO DE LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 39 DEL ACUERDO GENERAL:

a) Complemento compensación por especial dedicación, pagadero en las 12 mensualidades ordinarias. El plus de conductor retribuirá las horas de presencia no ordinarias pero de difícil justificación, que no sean ni puedan ser consideradas horas extraordinarias u horas de presencia según el Reglamento de Jornadas Especiales de Trabajo (RD 902/2007) en su artículo 10.4.

Serán abonables a todos los conductores, independientemente de su categoría y antigüedad en la empresa, y excluirá cualquier otra retribución por el mismo o similar concepto.

Este plus se fija en 31,84 euros de enero a abril del año 2020; de 32,08 euros de mayo a diciembre del 2020; 32,40 € mes para el año 2021 y 32,89 € mes para el año 2022.



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

b) Plus de transporte de largo recorrido: en transporte de largo recorrido, los conductores, que conduzcan más de 6.000 kilómetros en un mes natural, percibirán, para 2.020, además de la cuantía fija establecida en el párrafo anterior, por cada kilómetro que exceda de los 6.000, la cantidad de 0,0215 euros en caso de transporte internacional, ó 0,0162 euros cuando se trate de transporte nacional o Portugal, desde enero a abril del 2020. Y. por cada kilómetro que exceda de los 6.000, la cantidad de 0,0216 euros en caso de transporte internacional, ó 0,0163 euros cuando se trate de transporte nacional o Portugal, desde mayo a diciembre del 2020.

Para 2.021, además de la cuantía fija señalada para todos los conductores, por cada kilómetro que exceda de los 6.000, la cantidad de 0,0271 euros en caso de transporte internacional, ó 0,0229 euros cuando se trate de transporte nacional o Portugal.

Para 2.022, además de la cuantía fija señalada para todos los conductores, por cada kilómetro que exceda de los 6.000, la cantidad de 0,0275 euros en caso de transporte internacional, ó 0,0232 euros cuando se trate de transporte nacional o Portugal.

En todos los casos, se incrementará el 50% del precio fijado cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, quienes participarán por mitad de los ingresos por kilómetro.

Este complemento variable se pacta al amparo de lo previsto en el artículo 10 del Reglamento (CE) nº 561/2006, habiendo los conductores de respetar las normas de tráfico y seguridad vial, y, en su caso, los tiempos máximos de conducción y mínimos de descanso contemplados en el citado Reglamento.

c) Plus de Convenio para el resto del personal no conductor. Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social.

Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales distintas de la de conductor, y la cantidad a percibir por el mismo quedará proporcionalmente reducida según las faltas de asistencia al trabajo que se produzcan en el mes. Este plus se fija en 18,04 € mes, desde enero a abril del año 2020, 18,18 €, desde mayo a diciembre del 2.020; 18,36 € mes para 2.021 y 18,64 € mes para 2.022.

Los pluses anteriores, salvo el de transporte de largo recorrido, son conceptos salariales a los que no se le aplicará compensación o absorción.

ART. 10. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones extraordinarias del año se abonarán en la cuantía de una mensualidad del salario base de las tablas salariales anexas, más antigüedad, en su caso.

Se denominarán 25 de julio, Navidad y marzo, y serán hechas efectivas antes del 22 de julio, 22 de diciembre y 15 de marzo, respectivamente.



ART. 11. DIETAS.-

El personal, que salga de su residencia por causas del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dietas.

En el caso de que no se traslade en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en segunda clase, con derecho a litera, si el viaje fuere nocturno.

El importe de las dietas durante la vigencia del presente convenio será el que a continuación se refleja:

1º Galicia: 39,13 euros dieta completa, repartidas en 10,67 euros la comida, 10,67 euros la cena y 17,79 euros la pernoctación.

2º Territorio Nacional y Portugal: 46,92 euros la dieta completa, repartidas en 12,82 euros la comida, 12,82 euros la cena y 20,94 euros la pernoctación.

3º Restantes países europeos: 86,05 euros la dieta completa, repartidas en 23,45 euros la comida, 23,45 euros la cena y 39,13 euros la pernoctación.

La empresa tendrá la facultad de asumir el pago de alojamiento y comida del trabajador en sustitución de dietas.

En los casos de destacamento, las dietas establecidas en el presente artículo, sufrirán una reducción del 33%, sin perjuicio de la facultad del precedente párrafo que reconoce a la empresa.

Devengarán dietas enteras los que salgan de su residencia antes de las doce horas y regresen después de las cero horas.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía, siempre que el trabajador salga de su residencia antes de las doce horas y regrese después de las catorce horas.

Se cobrarán dietas para la cena, cuando la salida se efectúe antes de las veinte horas y la llegada después de las veintidós horas.

En cuanto a la hora de comida y/o cena, en los supuestos en los que el conductor no pudiese comer en los horarios habituales de «menú del día», la empresa, previa justificación, le abonará el importe del coste correspondiente.

La pernoctación corresponde a los que lleguen a la residencia después de las cero horas.

ART. 12. RECIBO DE SALARIO.-

La liquidación y pago del salario se hará mensualmente y por períodos vencidos, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, ajustado al modelo oficial.



ART. 13. JORNADA LABORAL.-

La jornada semanal ordinaria de trabajo será de 40 horas efectivas para todo el personal, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada anual ordinaria a partir de 31 de diciembre de 2022 será de 1.820 horas de trabajo efectivo.

Cuando su distribución a nivel de empresa suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará bimestralmente en términos de media.

Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo de jornada ordinaria anual mencionada anteriormente.

A efectos de jornadas especiales, será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, y demás disposiciones específicas para el Sector de Transportes.

En relación con el calendario laboral, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995.

ART. 14. DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN.-

Todo trabajador tendrá derecho al disfrute de dos días al año retribuidos para atender asuntos propios. Estos días de libre disposición le serán concedidos dentro de los siete días naturales siguientes al de su solicitud -por escrito- siempre que lo permitan las circunstancias y organización del trabajo y no coincida con más trabajadores de la empresa en la misma situación.

ART. 15. VACACIONES.-

El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, que se disfrutarán en uno o dos períodos, garantizando en todo caso que al menos 22 días sean laborables.

En caso de fraccionamiento, uno de los períodos nunca será inferior a catorce días, y los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día natural más en uno de los mismos.

Uno de ellos se disfrutará preferentemente en los meses de verano.

Las fechas de disfrute se acordarán entre empresario y trabajadores, no pudiendo iniciarse ni en domingo ni en festivo.

El trabajador que con diez años al servicio de la empresa, previo acuerdo con la misma, decida voluntariamente su cese en aquélla para jubilarse anticipadamente disfrutará de un período adicional de vacaciones en la forma siguiente:

a) De 90 días, si el trabajador cesa en la empresa a los 61 años.



b) De 70 días, si el trabajador cesa en la empresa a los 62 años.

c) De 40 días, si el trabajador cesa en la empresa a los 63 años.

ART. 16. TRABAJOS NOCTURNOS.-

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Se excluye del cobro del expresado complemento a los trabajadores, con la categoría de serenos, guardas y vigilantes, así como con la de lavacoches y mecánico de taller (con el límite en los dos últimos casos de uno cada diez vehículos por empresa), haya sido contratado específicamente para trabajar en el período nocturno.

También se excluye del cobro de este complemento a los demás trabajadores que realicen trabajos nocturnos, con los que se hayan pactado condiciones salariales más favorables y/o de reducción de jornada laboral, en la proporción antes indicada.

ART. 17. TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Si, por necesidades excepcionales de la empresa, el trabajador no pudiese disfrutar de algún día festivo lo hará dentro de la semana siguiente, señalándose el día con anterioridad, o lo cobrará con un incremento del 75 por 100.

Dicha compensación ascenderá a 100 euros si los festivos en los que se trabaje son el 25 de diciembre o el 1 de enero.

El personal de Agencias de Transporte que tenga que trabajar alguno de los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 15 horas, percibirá 50 euros adicionales por cada día que preste sus servicios.

ART. 18. HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS EXTRAS ESTRUCTURALES.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en el presente Convenio.

Dichas horas extraordinarias serán abonadas al trabajador con un incremento del 25% sobre el valor de la hora, en función del salario base más la antigüedad (Salario base + antigüedad) y 15 pagas / jornada anual ordinaria de trabajo efectivo.

ART. 19. LIBRETAS DE CONTROL.-

Todo el personal que trabaje horas extraordinarias será provisto de una libreta individual o de ficha de control, en la cual se irán anotando aquéllas, así como las sucesivas liquidaciones que se hagan.



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

ART. 20. LICENCIAS Y PERMISOS.-

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida (en este caso, siempre y cuando no se haya disfrutado de un permiso de iguales características en los 6 años anteriores).

b) Tres días consecutivos en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El trabajador tendrá derecho a dos días más de licencia, si con tal motivo tuviera la necesidad de desplazarse a una distancia mínima de 200 kilómetros, ida y vuelta, contados desde el casco urbano del Ayuntamiento donde el trabajador tenga su domicilio.

En el citado supuesto de enfermedad grave, el trabajador podrá optar-previa comunicación a la empresa- iniciar dicho permiso en cualquier momento durante el período de hospitalización o reposo domiciliario derivado de la misma.

Por otra parte, el trabajador tendrá derecho a esta licencia, en el caso de enfermedad o fallecimiento de su pareja de hecho reconocida legalmente.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta dispone en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Dos días en caso de divorcio, que coincidirán con el inicio de los trámites legales del proceso.

g) Una mañana para la obtención o renovación de la tarjeta digital y otra para la renovación del carné de conducir o ADR.

h) Un día por fallecimiento u hospitalización por enfermedad grave de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.



ART. 21. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD.-

1. Durante las situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán, la prestación económica abonada por la Seguridad Social, hasta el 100% de la base reguladora de la misma y por un máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la baja.

Si ocurrido el accidente de trabajo se hospitalizara al trabajador, las empresas deberán completar, durante la hospitalización y por un máximo de seis meses, incluido el período de cuatro meses citado en el párrafo anterior, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la misma.

2. En las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes que motiven hospitalización, las empresas completarán durante la misma y hasta un máximo de un mes, la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la misma.

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes como consecuencia de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad de similar gravedad que, sin implicar ingreso hospitalario, requiera la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del trabajador, acreditada por el informe del órgano administrativo sanitario competente, las empresas completarán la prestación económica de la Seguridad Social en los siguientes términos: del cuarto al vigésimo día, hasta el 75% de la base reguladora; desde el vigésimo primero al trigésimo día, hasta el 100% de la base reguladora.

ART. 22. EXCEDENCIAS.-

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador excedente conserva sólo su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En los casos de excedencia voluntaria, según lo establecido en el E.T., durante los dos primeros años, la empresa garantizará al trabajador en excedencia la reincorporación inmediata en el mismo puesto de trabajo.



ART. 23. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO O ACUMULACIÓN DE TAREAS.-

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo motiva. Si se conciertan por menos de doce meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder de la suma de los períodos contratados los doce meses y efectuarse dentro del período de dieciocho meses de límite máximo.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal y al objeto de fomentar el empleo estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en las sucesivas leyes o disposiciones que lo autorizan.

ART. 24. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.-

El contrato de trabajo se extinguirá por las causas establecidas por el ET y demás disposiciones de aplicación.

En los casos de contratos temporales, el empresario deberá notificar la denuncia del contrato con antelación a su finalización. Si su duración es superior a seis meses y hasta un año, la denuncia deberá cursarse con una antelación mínima de 8 días. Si su duración es superior a un año, la denuncia deberá cursarse con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por el empresario del plazo anterior dará lugar a una indemnización equivalente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

En los supuestos de dimisión o cese por voluntad del trabajador, todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin estar obligado a alegar las causas de su determinación.

Para ello, el personal comunicará a la Dirección de la empresa la fecha de su cese con una antelación, mínima, de 15 días, excepto para el personal no cualificado para el cual el preaviso será de ocho días.

Cuando un trabajador pretenda la rescisión del contrato, deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente artículo.

El abandono del puesto de trabajo, sin que hayan transcurrido los plazos señalados, será penalizado con una sanción económica equivalente al salario base de los días que falten desde el abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite de preaviso, le hubiera correspondido el cese.

ART. 25. UNIFORMES Y ROPA DE TRABAJO.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a que las empresas les provean de ropa de trabajo de invierno y verano, guantes y calzado de seguridad que resulten en función del trabajo a desarrollar. Los trabajadores que lo soliciten, siempre y cuando la política de imagen de la empresa lo permita, podrán disponer de ropa de manga corta y pantalón corto en verano. La fecha tope para la entrega de las prendas mencionadas serán los meses de mayo y octubre de cada año, respectivamente.



Los trabajadores habrán de llevarlos en su puesto de trabajo y vendrán obligados a mantener y conservar los uniformes y prendas de trabajo en condiciones de limpieza y uso. Cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de estas prendas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente. En las prendas podrá figurar el nombre de la empresa si el empresario lo estima oportuno. Los trabajadores devolverán esta ropa al causar baja en la empresa. Las prendas reseñadas cumplirán la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

ART. 26. TABLONES DE ANUNCIOS.-

De acuerdo con el artículo 81 del ET, en las empresas, siempre que por sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los Delegados de Personal un tablón de anuncios, con el fin de informar a los trabajadores de los asuntos laborales que sean de interés para el personal.

ART. 27. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-

La empresa y la representación de los trabajadores en la empresa, se comprometen a cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ART. 28. SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.-

La empresa contratará, totalmente a su cargo, un seguro colectivo a favor de sus trabajadores, de 40.000 euros por cada uno, de forma que en caso de fallecimiento o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social, derivados de accidente laboral al servicio de la empresa, la cantidad citada sea cobrada por sus herederos legales, o por el propio trabajador, en su caso.

Este seguro no constituye una sustitución de las obligaciones de la empresa en materia de Seguridad Social, sino un complemento de la misma.

ART. 29. SUSPENSIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.-

En caso de que por Resolución Administrativa se produzca la suspensión del carné de conducir o tarjeta ADR a un conductor por un período no superior a seis meses, durante la vigencia del Convenio y conduciendo un vehículo de la empresa para la que preste sus servicios, ésta se compromete a facilitar al trabajador afectado el puesto de trabajo más idóneo, aplicando las retribuciones del Convenio.

Si la retirada del carné de conducir o ADR es por Resolución Judicial firme, el período no será superior a 90 días.

Quedan excluidos los casos de suspensión de permiso de conducir o tarjeta ADR a consecuencia de la comisión de delitos dolosos, consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas.



Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las tres circunstancias siguientes:

1. Que la suspensión del carné de conducir o tarjeta ADR no se haya producido en el plazo de un año desde la última suspensión.

2. Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10% de los que presten servicio en el Centro de Trabajo con el mínimo de uno.

3. Que la antigüedad del conductor de que se trate sea de, al menos, dos años.

No será de aplicación lo previsto en los párrafos precedentes en los Centros de Trabajo que cuenten con menos de 10 trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos, siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos, por una suspensión del contrato de trabajo no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de suspensión del permiso de conducir o tarjeta ADR, con reserva del puesto de trabajo.

El conductor que, con más de dos años de antigüedad, haya visto suspendido su permiso de conducir o tarjeta ADR por tiempo superior a 3 meses por Resolución Judicial o 6 meses por Resolución Administrativa y siempre que la suspensión no sea debida a la comisión de delitos dolosos, ingestión de bebidas alcohólicas o ingesta de estupefacientes y con las circunstancias establecidas en los párrafos anteriores, tendrá derecho por una sola vez a una excedencia voluntaria, no retribuida, por todo el tiempo que dure la suspensión, con reserva del puesto de trabajo, siendo el tiempo máximo de dicha excedencia el que marque la legislación para la contratación temporal por razones eventuales.

ART. 30. PAGO DE MULTAS.-

Las multas por infracción de tráfico imputables a culpa o imprudencia del trabajador serán abonadas por éste. En caso de que la infracción no se deba a culpa o imprudencia del trabajador, las multas serán abonadas por la empresa.

ART. 31. JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.-

Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de la Seguridad Social.

Por otra parte, las empresas reconocen y facilitan con la firma del presente Convenio el derecho de los trabajadores conductores a acogerse a la jubilación parcial a través de la modalidad de contrato de relevo según lo establecido en la Ley 40/2007.

Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas aceptarán la solicitud de jubilación parcial de los trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.



Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

ART. 32. COMISIÓN PARITARIA.-

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes del Convenio colectivo.

Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de ambas representaciones y tendrán la misma eficacia y rango que la norma que fuera interpretada.

La Comisión se reunirá cuándo fuera requerida por alguna de las partes.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de la totalidad de los preceptos del mismo.
- Realizar cuantas interpretaciones sean necesarias ante los cambios legislativos o normativos que afecten al articulado del presente convenio y, en su caso, remitirá su informe a la Comisión Negociadora que deberá constituirse expresamente para tal efecto.
- Cuantas otras funciones deriven expresamente o a las que se haga especial referencia en el articulado del presente convenio.

Las partes firmantes del presente texto pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran formularse en relación con la interpretación y aplicación del mismo.

Se establece que cuestiones propias de la competencia de la Comisión y que se promuevan ante ella, adoptarán la forma escrita. La Comisión, una vez recibido el escrito-propuesta y, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días naturales para resolver la cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitir el oportuno dictamen o informe, según proceda. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Las partes firmantes asumen el contenido del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (AGA).



ART. 33. FORMACIÓN.-

Previo acuerdo con el empresario de las fechas y horarios más adecuados, los trabajadores dispondrán del tiempo necesario para realizar los cursos o renovar los distintos permisos necesarios para desempeñar su función dentro de la empresa.

ART. 34. INDIVISIBILIDAD.-

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, considerado en su totalidad.

ART. 35. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente propuestas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y en el Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, las empresas de entre 50 y 100 trabajadores, deben realizar su Plan de Igualdad antes de 8 de marzo del 2022.

3. 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 oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad 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.



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al 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.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales acomodadas respecto a determinados centros de trabajo.”

ART. 36. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.-

Ambas partes se comprometen en la aplicación de la Ley Orgánica de 1/2004 de 28 de diciembre.

ART. 37. NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando se produzcan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se recurrirá a los procedimientos de solución de conflictos contemplados en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA). De no obtenerse un acuerdo, se adoptarán los procedimientos establecidos en el Decreto 101/2015, de 18 de junio, por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la inaplicación de convenios colectivos y se regula su funcionamiento.

ART. 38. LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA.-

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal para el Transporte de Mercancías por Carretera y demás disposiciones legales vigentes, así como Reglamentos de la CEE y Convenio n.º 153 de la OIT mientras sean de aplicación en España.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. RECONOCIMIENTO MÉDICO.-

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual, que podrá ser realizada a través de los servicios correspondientes a las Mutuas de Accidentes de Trabajo o en la forma que consideren más idónea.

SEGUNDA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2022.-

Exclusivamente para el año 2022, se acuerda que si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, experimentase una elevación a lo largo de 2022 superior al 1,75%, se calculará la diferencia entre dicho porcentaje y el incremento real del IPC en 2022 sobre la tabla salarial definitiva del 2021. El importe resultante se abonará a los trabajadores con efectos de 1 de enero de 2022, dentro del primer trimestre de 2023.



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

Conforme a lo previsto en el párrafo anterior, si el IPC real de 2022 resultase superior al 1,75%, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá, tan pronto tenga constancia de ese detalle, para confeccionar una nueva tabla salarial correspondiente a dicho año, que servirá de base para calcular el incremento salarial para años sucesivos.

TERCERA. PARTES FIRMANTES.-

Las partes firmantes del presente Convenio son las siguientes:

En representación de los trabajadores: Las centrales sindicales CCOO y UGT.

En representación de los empresarios: La Asociación de Empresarios de Transporte Discrecional de Mercancías –ASETRANSPO CETM PONTEVEDRA- y la Asociación Provincial de Operadores Logísticos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:896TYD56XVJK94YB



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

ANEXO. TABLA SALARIAL

| TABLA SALARIAL DESDE 01-01-2020 A 30-04-2020 | | |
|---|---|------------------------|
| *SALARIO MES EN 15 PAGAS | | |
| | | |
| | PERSONAL SUPERIOR Y TECNICOS/AS | |
| <u>Personal Superior y técnicos/as</u> | | MES |
| | Jefe/a de Servicio | 1.542,74 |
| | Inspector/a Principal | 1.376,15 |
| | Ingenieros/as y licenciados/as | 1.433,43 |
| | Ingenieros/as Técnicos/as y Aux. Titulados/as | 1.147,11 |
| | Ayudantes Técnicos/as Sanitarios/as | 1.063,83 |
| | PERSONAL ADMINISTRATIVO/A | |
| <u>Personal Administrativo/a</u> | | |
| | Jefe/a de Sección | 1.186,43 |
| | Jefe/a de Negociado | 1.116,70 |
| | Oficial de Primera | 1.054,77 |
| | Oficial de Segunda | 984,30 |
| | Auxiliar administrativo/a | 944,68 |
| | *Aspirantes de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |
| <u>Personal de Agencias de Transporte</u> | | |
| | Encargado/a General | 1.216,57 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.170,23 |
| | Capataz | 1.123,96 |
| | Auxiliar de Almacén y basculero/a | 982,40 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.024,06 |
| | Mozo/a Carga, Descarga y Reparto | 998,25 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.024,06 |
| <u>Personal Transporte de Mercancías</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico de Primera | 1.216,57 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|--|--|----------|
| | Jefe/a de Tráfico de Segunda | 1.170,23 |
| | Jefe/a de Tráfico de Tercera | 1.124,05 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.101,85 |
| | Conductor/a | 1.071,00 |
| | Conductor/a-repartidor/a | 1.101,85 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.049,88 |
| | Ayudante | 1.026,42 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.024,06 |
| | Mozo/a de Carga, Descarga y Reparto | 998,25 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.024,06 |
| <u>Personal Transporte de Muebles, Mudanzas y Guardamuebles</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico | 1.216,57 |
| | Inspector/a-Visitador/a | 1.170,23 |
| | Encargado/a Almacén y Guardamuebles | 1.123,96 |
| | Capataz | 1.123,96 |
| | Capitonista | 1.040,83 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.040,83 |
| | Mozo/a | 998,25 |
| | Carpintero/a | 1.101,85 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.101,85 |
| | Conductor/a | 1.071,00 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.049,88 |
| <u>Personal de Talleres</u> | | |
| | Jefe/a de Taller | 1.266,69 |
| | Encargado/a o Contramaestre | 1.114,98 |
| | Encargado/a General | 1.094,07 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.060,00 |
| | Jefe/a de Equipo | 1.127,66 |
| | Oficial de Primera | 1.091,45 |
| | Oficial de Segunda | 1.053,23 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|--|-----------------------------------|------------------------|
| | Oficial de Tercera | 1.020,71 |
| | Mozo/a de Taller | 933,53 |
| | *Trabajador/a en Formación | Salario Mínimo s/ edad |
| | <u>Personal Subalterno</u> | |
| | Cobrador/a de Facturas | 940,97 |
| | Telefonista | 940,97 |
| | Portero/a | 940,97 |
| | Vigilante | 940,97 |
| | Limpiador/a | 886,67 |
| | *Botones de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |

| TABLA SALARIAL DESDE 01-05-2020 A 31-12-2020 | | |
|--|--|------------------------|
| | *SALARIO MES EN 15 PAGAS | |
| | | |
| | PERSONAL SUPERIOR Y TECNICOS/AS | |
| | <u>Personal Superior y técnicos/as</u> | MES |
| | Jefe/a de Servicio | 1.554,31 |
| | Inspector/a Principal | 1.386,47 |
| | Ingenieros/as y licenciados/as | 1.444,18 |
| | Ingenieros/as Técnicos/as y Aux. Titulados/as | 1.155,71 |
| | Ayudantes Técnicos/as Sanitarios/as | 1.071,81 |
| | PERSONAL ADMINISTRATIVO/A | |
| | Personal Administrativo/a | |
| | Jefe/a de Sección | 1.195,33 |
| | Jefe/a de Negociado | 1.125,08 |
| | Oficial de Primera | 1.062,68 |
| | Oficial de Segunda | 991,68 |
| | Auxiliar administrativo/a | 951,77 |
| | *Aspirantes de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |
| | <u>Personal de Agencias de Transporte</u> | |
| | Encargado/a General | 1.225,69 |

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación:896TYD56XVJK94YB



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|--|--|----------|
| | Encargado/a de Almacén | 1.179,01 |
| | Capataz | 1.132,39 |
| | Auxiliar de Almacén y basculero/a | 989,77 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.031,74 |
| | Mozo/a Carga, Descarga y Reparto | 1.005,74 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.031,74 |
| <u>Personal Transporte de Mercancías</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico de Primera | 1.225,69 |
| | Jefe/a de Tráfico de Segunda | 1.179,01 |
| | Jefe/a de Tráfico de Tercera | 1.132,48 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.110,11 |
| | Conductor/a | 1.079,03 |
| | Conductor/a-repartidor/a | 1.110,11 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.057,75 |
| | Ayudante | 1.034,12 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.031,74 |
| | Mozo/a de Carga, Descarga y Reparto | 1.005,74 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.031,74 |
| <u>Personal Transporte de Muebles, Mudanzas y Guardamuebles</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico | 1.225,69 |
| | Inspector/a-Visitador/a | 1.179,01 |
| | Encargado/a Almacén y Guardamuebles | 1.132,39 |
| | Capataz | 1.132,39 |
| | Capitonista | 1.048,64 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.048,64 |
| | Mozo/a | 1.005,74 |
| | Carpintero/a | 1.110,11 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.110,11 |
| | Conductor/a | 1.079,03 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.057,75 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| <i>Personal de Talleres</i> | | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| | Jefe/a de Taller | 1.276,19 |
| | Encargado/a o Contramaestre | 1.123,34 |
| | Encargado/a General | 1.102,28 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.067,95 |
| | Jefe/a de Equipo | 1.136,12 |
| | Oficial de Primera | 1.099,64 |
| | Oficial de Segunda | 1.061,13 |
| | Oficial de Tercera | 1.028,37 |
| | Mozo/a de Taller | 940,53 |
| | *Trabajador/a en Formación | Salario Mínimo s/ edad |
| <i>Personal Subalterno</i> | | |
| | Cobrador/a de Facturas | 948,03 |
| | Telefonista | 948,03 |
| | Portero/a | 948,03 |
| | Vigilante | 948,03 |
| | Limpiador/a | 893,32 |
| | *Botones de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |

| TABLA SALARIAL AÑO 2021 | | |
|---|---|------------|
| | *SALARIO MES EN 15 PAGAS | |
| | | |
| | PERSONAL SUPERIOR Y TECNICOS/AS | |
| <u>Personal Superior y técnicos/as</u> | | MES |
| | Jefe/a de Servicio | 1.581,51 |
| | Inspector/a Principal | 1.410,73 |
| | Ingenieros/as y licenciados/as | 1.469,45 |
| | Ingenieros/as Técnicos/as y Aux. Titulados/as | 1.175,94 |
| | Ayudantes Técnicos/as Sanitarios/as | 1.090,57 |
| | PERSONAL ADMINISTRATIVO/A | |
| Personal Administrativo/a | | |

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
 Código seguro de verificación:896TYD56XVJK94YB



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|--|--|------------------------|
| | Jefe/a de Sección | 1.216,25 |
| | Jefe/a de Negociado | 1.144,76 |
| | Oficial de Primera | 1.081,28 |
| | Oficial de Segunda | 1.009,04 |
| | Auxiliar administrativo/a | 968,42 |
| | *Aspirantes de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |
| <u>Personal de Agencias de Transporte</u> | | |
| | Encargado/a General | 1.247,14 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.199,64 |
| | Capataz | 1.152,21 |
| | Auxiliar de Almacén y basculero/a | 1.007,09 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.049,80 |
| | Mozo/a Carga, Descarga y Reparto | 1.023,34 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.049,80 |
| <u>Personal Transporte de Mercancías</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico de Primera | 1.247,14 |
| | Jefe/a de Tráfico de Segunda | 1.199,64 |
| | Jefe/a de Tráfico de Tercera | 1.152,30 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.129,54 |
| | Conductor/a | 1.097,92 |
| | Conductor/a-repartidor/a | 1.129,54 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.076,26 |
| | Ayudante | 1.052,22 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.049,80 |
| | Mozo/a de Carga, Descarga y Reparto | 1.023,34 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.049,80 |
| <u>Personal Transporte de Muebles, Mudanzas y Guardamuebles</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico | 1.247,14 |
| | Inspector/a-Visitador/a | 1.199,64 |
| | Encargado/a Almacén y Guardamuebles | 1.152,21 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|------------------------------------|--|------------------------|
| | Capataz | 1.152,21 |
| | Capitonista | 1.066,99 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.066,99 |
| | Mozo/a | 1.023,34 |
| | Carpintero/a | 1.129,54 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.129,54 |
| | Conductor/a | 1.097,92 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.076,26 |
| <u>Personal de Talleres</u> | | |
| | Jefe/a de Taller | 1.298,52 |
| | Encargado/a o Contramaestre | 1.143,00 |
| | Encargado/a General | 1.121,57 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.086,64 |
| | Jefe/a de Equipo | 1.156,00 |
| | Oficial de Primera | 1.118,88 |
| | Oficial de Segunda | 1.079,70 |
| | Oficial de Tercera | 1.046,36 |
| | Mozo/a de Taller | 956,99 |
| | *Trabajador/a en Formación | Salario Mínimo s/ edad |
| <u>Personal Subalterno</u> | | |
| | Cobrador/a de Facturas | 964,62 |
| | Telefonista | 964,62 |
| | Portero/a | 964,62 |
| | Vigilante | 964,62 |
| | Limpiador/a | 908,95 |
| | *Botones de 16 y 17 años | Salario Mínimo s/ edad |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| TABLA SALARIAL AÑO 2022 | | |
|---|---|------------------------|
| *SALARIO MES EN 15 PAGAS | | |
| | | |
| | PERSONAL SUPERIOR Y TECNICOS/AS | |
| Personal Superior y técnicos/as | | MES |
| | Jefe/a de Servicio | 1.609,19 |
| | Inspector/a Principal | 1.435,42 |
| | Ingenieros/as y licenciados/as | 1.495,17 |
| | Ingenieros/as Técnicos/as y Aux. Titulados/as | 1.196,52 |
| | Ayudantes Técnicos/as Sanitarios/as | 1.109,65 |
| | PERSONAL ADMINISTRATIVO/A | |
| Personal Administrativo/a | | |
| | Jefe/a de Sección | 1.237,53 |
| | Jefe/a de Negociado | 1.164,80 |
| | Oficial de Primera | 1.100,20 |
| | Oficial de Segunda | 1.026,69 |
| | Auxiliar administrativo/a | 985,37 |
| *Aspirantes de 16 y 17 años | | Salario Mínimo s/ edad |
| Personal de Agencias de Transporte | | |
| | Encargado/a General | 1.268,97 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.220,63 |
| | Capataz | 1.172,37 |
| | Auxiliar de Almacén y basculero/a | 1.024,71 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.068,17 |
| | Mozo/a Carga, Descarga y Reparto | 1.041,25 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.068,17 |
| Personal Transporte de Mercancías | | |
| | Jefe/a de Tráfico de Primera | 1.268,97 |
| | Jefe/a de Tráfico de Segunda | 1.220,63 |
| | Jefe/a de Tráfico de Tercera | 1.172,46 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|--|--|----------|
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.149,31 |
| | Conductor/a | 1.117,13 |
| | Conductor/a-repartidor/a | 1.149,31 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.095,10 |
| | Ayudante | 1.070,63 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.068,17 |
| | Mozo/a de Carga, Descarga y Reparto | 1.041,25 |
| | Mozo/a especializado/a- carretillero/a | 1.068,17 |
| <u>Personal Transporte de Muebles, Mudanzas y Guardamuebles</u> | | |
| | Jefe/a de Tráfico | 1.268,97 |
| | Inspector/a-Visitador/a | 1.220,63 |
| | Encargado/a Almacén y Guardamuebles | 1.172,37 |
| | Capataz | 1.172,37 |
| | Capitonista | 1.085,66 |
| | Mozo/a Especializado/a | 1.085,66 |
| | Mozo/a | 1.041,25 |
| | Carpintero/a | 1.149,31 |
| | Conductor/a-Mecánico/a | 1.149,31 |
| | Conductor/a | 1.117,13 |
| | Conductor/a de Motocicletas y Furgonetas | 1.095,10 |
| <u>Personal de Talleres</u> | | |
| | Jefe/a de Taller | 1.321,25 |
| | Encargado/a o Contramaestre | 1.163,00 |
| | Encargado/a General | 1.141,19 |
| | Encargado/a de Almacén | 1.105,66 |
| | Jefe/a de Equipo | 1.176,23 |
| | Oficial de Primera | 1.138,46 |
| | Oficial de Segunda | 1.098,59 |
| | Oficial de Tercera | 1.064,67 |
| | Mozo/a de Taller | 973,74 |



Mércores, 1 de decembro de 2021

Núm. 233

| | | |
|-----------------------------------|------------------------|------------------------|
| *Trabajador/a en Formación | | Salario Mínimo s/ edad |
| <u>Personal Subalterno</u> | | |
| | Cobrador/a de Facturas | 981,50 |
| | Telefonista | 981,50 |
| | Portero/a | 981,50 |
| | Vigilante | 981,50 |
| | Limpiador/a | 924,86 |
| *Botones de 16 y 17 años | | Salario Mínimo s/ edad |

