

I –VIGENCIA Y SITUACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES. ULTRACTIVIDAD

En septiembre de 2017, la situación de la negociación colectiva sectorial es la siguiente:

1. 26 convenios colectivos en vigor.
2. 29 convenios colectivos vencidos, de los que:
 - a. 10 se encuentran en su primer año de ultractividad.
 - b. 15 se mantienen en ultractividad indefinida, hasta su sustitución.
 - c. 4 han decaído por lo que ha pasado a ser de aplicación directa el II Acuerdo General.

Provincias	Vigencia	En vigor	1er año Ultractividad	Ultractividad Indefinida	Decaídos
ÁLAVA	2017-2019	✓			
ALBACETE	2015-2017	✓			
ALICANTE	2015-2018	✓			
ALMERIA	2016-2018	✓			
ASTURIAS*	2012-2018	✓			
ÁVILA	2007-2011			✓	
BADAJOS	2014-2017	✓			
BARCELONA	2007-2010			✓	
BURGOS	2013-2016		✓		
BURGOS c. frac	2012-2013			✓	
CÁCERES	2014-2016		✓		
CÁDIZ	2008-2010			✓	
CANTABRIA	2016-2018	✓			
CASTELLÓN	2008-2010			✓	
CEUTA*	2011-2016	✓			
CIUDAD REAL	2015-2017	✓			
CÓRDOBA	2017-2018	✓			
CUENCA	2014-2015			✓	
GERONA	2010-2011			✓	
GRANADA	2015-2017	✓			
GUADAL. (OL)	2015-2016		✓		
GUADALAJARA	2009-2011			✓	
GUIPÚZCOA	2007-2009				✓
HUELVA	2017	✓			
HUESCA	2016-2017	✓			
I. BALEARES	2008-2010				✓
JAÉN	2014-2016		✓		

Provincias	Vigencia	En vigor	1er año Ultractividad	Ultractividad Indefinida	Decaídos
LA CORUÑA	2013-2015			✓	
LA RIOJA	2012-2015			✓	
LAS PALMAS	2008-2013				✓
LEÓN	2016-2018	✓			
LÉRIDA	2015-2017	✓			
LUGO	2014			✓	
MADRID	2007-2010				✓
MADRID OL	2015-2016				
MÁLAGA	2016-2018	✓			
MURCIA	2016-2018	✓			
NAVARRA	2007-2008			✓	
OURENSE	2013-2014			✓	
PALENCIA	2015-2016		✓		
PONTEVEDRA	2014-2016		✓		
SALAMANCA	2015-2017	✓			
SEGOVIA**	2012-2015	✓			
SEVILLA	2015-2017	✓			
SEVILLA OL	2016-2018	✓			
SEVILLA OT	2106-2018	✓			
SORIA	2016-2017	✓			
TARRAGONA	2016-2020	✓			
TERUEL	2015-2017	✓			
TOLEDO	2014-2015			✓	
VALENCIA	2016-2018	✓			
VALLADOLID	2010-2014		✓		
VIZCAYA	2010-2016		✓		
ZAMORA	2013-2015			✓	
ZARAGOZA	2013-2016		✓		

* Tablas salariales que exceden de la vigencia inicial del convenio

**En vigor al no haber sido denunciado

De los 55 convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma que se analizan en el presente informe, 26 convenios están dentro de su período inicial de vigencia, lo que supone un incremento de 9 convenios colectivos en vigor frente a junio de 2016. De estos 26 convenios, 10 se firmaron o tienen vigencia desde 2016, y tan solo 4 en lo que llevamos de 2017. Contando con que es muy posible que en la segunda mitad del presente año se firmen algunos convenios cuya negociación está más o menos avanzada, podemos constatar un ligero aumento en la actividad negociadora si lo comparamos con el período 2014-2015. Si a estas alturas del año pasado contábamos con 17 convenios en vigor y ahora sumamos 26 se debe, en parte, al referido incremento de convenios firmados, pero sobre

todo se explica por la vigencia plurianual de la mayoría de los convenios, lo que hace que no deban ser renegociados cada año.

De los 29 convenios que se encuentran en ultractividad, 15 de ellos se encuentran en ultractividad indefinida, es decir, que ya ha transcurrido un año desde su denuncia, pero que serán de aplicación hasta que se alcance un nuevo acuerdo, ya que así lo prevé expresamente el convenio. De esta lista de 15 convenios son muchos, en nuestra opinión demasiados, los que finalizaron su vigencia inicial hace ya algunos años, y respecto de los que ni siquiera está viva ya la negociación, por unas razones o por otras. Hemos de llamar la atención sobre el convenio de Tarragona, que se encontraba vencido desde 2011, en situación de ultractividad indefinida, y

que ha sido renegociado en este año, pero con vigencia desde 1 de enero de 2016 y hasta 31 de diciembre de 2020.

Convenios decaídos se puede considerar que hay en total 4 (Guipúzcoa, Islas Baleares, Las Palmas y Madrid), dos menos que el año pasado, ya que en Almería se alcanzó un nuevo convenio con vigencia 2016-2018, y en Ceuta no han suscrito nuevo convenio, pero sí han pactado tablas salariales por lo que podría entenderse que los negociadores han decidido mantener viva la unidad de negociación.

El caso de Ceuta, que mantiene su contenido original pero se actualizan las tablas salariales para años posteriores no es único, ya que contamos con algún otro convenio en idéntica situación, como es el caso del de Asturias.

II – COMPARATIVA SALARIO CONDUCTOR MECÁNICO CON 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD

A continuación se incluye una comparativa salarial del conductor mecánico con 10 años de antigüedad, en la que se han tenido en cuenta los siguientes conceptos:

- Supuesto estudiado: **salario anual de un conductor mecánico con una antigüedad de diez años en la empresa.**
- Conceptos incluidos: se han tenido en cuenta los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Plus Convenio o equivalente, Pagas Extraordinarias y Antigüedad.
- Orden establecido: la tabla está ordenada por la Columna "BRUTO ANUAL".
- Categoría Profesional: en algunos convenios no existe la categoría de conductor mecánico, por lo que se ha utilizado una similar.
- Importes anuales: en los convenios que se establece el Salario Base por día, éste se ha multiplicado por treinta para obtener el salario mensual, y éste por doce para obtener el salario anual, al que habrá que adicionar, en su caso, las pagas extraordinarias.

No han sido incluidos los complementos salariales de tipo variable presentes en algunos de nuestros convenios colectivos, dada la variedad y heterogeneidad de los mismos, por lo que el salario que se refleja en la comparativa en ocasiones es inferior al que realmente tienen derecho a percibir los conductores. Es el caso, por ejemplo, del plus de kilometraje o similar, presente en siete convenios colectivos sectoriales.

La antigüedad es el concepto que mayores problemas ha ocasionado, debido a que nos encontramos con distintos regímenes de antigüedad según los distintos convenios. En algunas ocasiones coexisten dos regímenes diferentes

en función de la fecha en la que el trabajador ingresó en la empresa (los tribunales han ido anulando este sistema en algunas provincias). En otros textos, se ha modificado el régimen de antigüedad, respetando el derecho, a título personal, a continuar percibiendo las cantidades que se cobraban por este concepto. Por otra parte, hay convenios donde la antigüedad se ha sustituido por un complemento sustitutivo de la misma, quedando a veces congelado, a veces no; en algunos convenios ha desaparecido la antigüedad y, como contrapartida, se han realizado incrementos en el salario base, pero sin crear ningún complemento sustitutivo, etc. Debido a estas dificultades, y al tratarse de

un estudio con carácter general, en el régimen de antigüedad no se han tenido en cuenta los derechos o las garantías reconocidos en convenio, como condición más beneficiosa o 'ad personam'.

En todo caso, conviene llamar la atención sobre que **cada vez son más los convenios en los que se ha suprimido el complemento de antigüedad**. En el año 2017 las siguientes provincias no regulan en sus convenios el complemento de antigüedad, sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos: Cáceres, Cantabria, Huelva, Huesca, Islas Baleares, León, Málaga, Murcia, Navarra, Orense, Palencia, Segovia, Zamora y Zaragoza.

PROVINCIA	TABLA	SB AÑO	ANT/AÑO	PC AÑO	EXTRAS	BRUTO ANUAL
VIZCAYA	2016	15.933,60	1.593,36	3.058,32	5.146,32	25.731,60
BARCELONA	2010	13.968,55	2.755,44	3.671,90	5.038,56	25.434,45
ASTURIAS	2017	15.894,00	3.178,80	1.431,60	4.768,20	25.272,60
GUIPÚZCOA	2009	16.610,40	1.661,04	0,00	4.567,86	22.839,30
LA RIOJA	2015	15.822,00	1.582,20	406,32	4.351,05	22.161,57
I. BALEARES	2010	15.255,00	0,00	2.288,28	3.813,75	21.357,03
MADRID OL	2016	12.841,20	1.646,40	2.547,72	4.258,83	21.294,15
ÁLAVA	2017	11.484,96	1.148,52	4.206,24	4.209,93	21.049,65
NAVARRA	2008	15.420,96	0,00	1.189,92	4.152,72	20.763,60
TARRAGONA	2017	10.136,52	2.027,30	4.434,48	4.149,58	20.747,88
BURGOS Fracc	2013	14.734,56	1.473,46	442,68	4.052,00	20.702,70
MADRID	2010	12.157,20	1.559,04	2.412,36	4.032,15	20.160,75
LA CORUÑA	2015	14.429,16	1.161,12	1.138,80	3.138,12	19.867,20
ALBACETE	2017	10.972,80	1.097,28	4.719,60	3.017,52	19.807,20
GERONA	2011	12.219,48	2.443,90	1.168,44	3.957,95	19.789,77
VALENCIA	2017	14.608,20	1.003,56	0,00	3.902,94	19.514,70
CEUTA	2016	8.798,52	1.759,70	5.483,64	3.432,13	19.474,00
ALICANTE	2017	14.309,52	969,60	0,00	3.819,78	19.098,90
ZARAGOZA	2016	12.258,00	0,00	2.912,40	4.068,41	18.963,00
BURGOS	2016	13.118,40	1.180,80	1.079,76	3.574,80	18.953,76
GUADAL. (OL)	2016	10.987,68	2.197,54	2.356,56	3.296,30	18.838,08

PROVINCIA	TABLA	SB AÑO	ANT/AÑO	PC AÑO	EXTRAS	BRUTO ANUAL
SEVILLA (OT)	2017	13.191,12	1.319,11	0,00	3.627,56	18.137,79
MÁLAGA	2017	12.384,45	0,00	1.243,44	4.152,01	17.779,90
CIUDAD REAL	2017	10.969,20	2.193,84	1.183,32	3.107,94	17.454,30
SEGOVIA	2015	13.081,08	0,00	878,76	3.489,96	17.449,80
LÉRIDA	2017	10.836,00	1.625,40	1.473,00	3.272,97	17.207,37
PONTEVEDRA	2016	12.449,76	1.244,98	360,00	3.112,44	17.167,18
SALAMANCA	2017	11.252,76	1.125,28	1.571,52	3.094,51	17.044,07
ALMERIA	2016	10.252,80	1.924,08	1.439,04	3.403,98	17.019,90
GRANADA	2017	12.132,00	2.426,40	0,00	2.426,40	16.984,80
ZAMORA	2015	13.498,44	0,00	0,00	3.374,61	16.873,05
TOLEDO	2015	11.189,88	1.830,24	493,20	3.255,03	16.768,35
JAÉN	2016	11.030,40	2.206,08	0,00	3.309,12	16.545,60
LUGO	2014	11.559,60	432,72	1.403,16	2.998,08	16.393,56
MURCIA	2017	11.102,64	0,00	1.975,68	3.269,58	16.347,90
BADAJOS	2017	9.734,28	1.946,86	1.185,36	3.216,62	16.083,12
CASTELLÓN	2010	9.520,20	952,02	2.134,80	3.151,76	15.758,78
TERUEL	2017	9.810,00	1.027,56	2.188,80	2.709,39	15.735,75
GUADALAJARA	2011	9.519,84	1.427,98	2.041,80	2.736,95	15.726,57
SEVILLA (OL)	2017	11.765,40	738,84	0,00	3.126,06	15.630,30
CANTABRIA	2017	15.151,05	0,00	0,00	3.096,87	15.484,35
PALENCIA	2016	12.188,52	0,00	0,00	3.047,13	15.235,65
CÁDIZ	2010	10.090,80	2.018,16	0,00	3.027,24	15.136,20
CÓRDOBA	2017	10.677,60	883,68	445,80	3.001,77	15.008,85
VALLADOLID	2014	11.029,56	793,32	755,00	2.955,72	14.778,60
HUESCA	2017	11.077,20	0,00		3.630,86	14.708,06
CUENCA	2015	9.756,12	1.951,22	0,00	2.926,84	14.634,18
SEVILLA	2017	8.499,60	849,96	1.540,80	2.722,59	13.612,95
SORIA	2017	9.997,20	999,72	0,00	2.499,30	13.496,22
ÁVILA	2011	9.797,52	979,75	0,00	2.694,32	13.471,59
HUELVA	2017	7.664,40	0,00	2.973,60	2.659,50	13.297,50
LEÓN	2017	9.727,20	0,00	1.007,04	2.431,80	13.166,04
ORENSE	2014	9.480,00	0,00	1.184,28	2.370,00	13.034,28
CÁCERES	2016	9.852,36	0,00	322,68	2.543,76	12.718,80
LAS PALMAS	2013	8.399,40	839,94	880,80	2.309,84	12.429,98

Es llamativa la diferencia salarial que existe entre los convenios más 'altos' del sector (Vizcaya, Barcelona, Asturias...) y los más 'económicos' (Las Palmas, Cáceres, Orense). De acuerdo con estos datos, **el salario de Vizcaya (2016) es un 107,01% más alto que el salario más económico, el de Las Palmas (2013)**. A esta diferencia de coste hay que sumar, evidentemente, el costo que para las empresas representa la cotización a la Seguridad Social, lo que hace que la distancia entre unos y otros se acreciente aún más.

Llama la atención también que el cuarto convenio con salario más elevado siga siendo el de Guipúzcoa, con salarios pactados para el año 2009. El convenio de Barcelona (2010) ha deja-

do de ser el convenio cuyo salario es más alto, para pasar el testigo, una vez llevada a cabo la revisión salarial definitiva para el año 2016, al convenio de Vizcaya (2016), con un salario bruto anual de 25.731,60 euros. Por otro lado, los salarios más bajos son los de Las Palmas (2013) con 12.429,98 euros, Cáceres (2016) con 12.718,80 euros, Orense (2014) con 13.034,28 euros, etc.

También merece ser destacado el hecho de las enormes diferencias que podemos encontrar entre provincias limítrofes, pertenezcan o no a la misma Comunidad Autónoma. Este hecho facilita sin duda la competencia entre empresas radicadas en una u otra provincia, así como, en

ocasiones, puede estimular el traslado de algunas a las provincias cuyos convenios son más interesantes desde el punto de vista empresarial.

El importe medio del salario del conductor mecánico con diez años de antigüedad en los convenios del sector de transporte de mercancías por carretera es de 17.658,63 euros, lo que supone un incremento de un 0,95% respecto a junio de 2016, que era de 17.491,63 euros. Téngase en cuenta que estos cálculos se han realizado según las indicaciones recogidas más arriba, por lo que es probable que el porcentaje medio pactado de incremento salarial en los convenios haya sido sensiblemente superior.

III – IMPORTE DE DIETAS

Se incluye ahora una comparativa del importe de las dietas establecido en los diferentes convenios colectivos del sector. La mayoría recoge tan sólo un importe para dieta nacional y otro para dieta internacional, aunque hay algunos que establecen distintos importes en función de los países adonde los conductores se desplazan, en cuyo caso se ha reflejado el importe medio de las cantidades establecidas para los distintos países. También encontramos convenios en los que el importe de la dieta internacional no viene especificado, sino que es un importe a concertar por acuerdo entre empresa y trabajadores.

PROVINCIA	TABLA	NACIONAL	INTERNACIONAL
SEVILLA OL	2017	58,87	58,87
ASTURIAS	2017	57,01	87,97
CÁCERES	2016	51,14	0,00
ALMERIA	2016	50,50	50,50
ÁLAVA	2017	49,57	61,93
VIZCAYA	2016	47,62	0,00
VALENCIA	2017	47,42	63,10
BARCELONA	2010	47,00	0,00
PONTEVEDRA	2016	46,92	86,05
LUGO	2014	46,28	57,49
LEÓN	2017	45,06	60,39
LA CORUÑA	2015	45,02	55,85
CANTABRIA	2017	45,00	51,00
MADRID OL	2016	43,91	81,97
I. BALEARES	2010	43,29	46,75
ZAMORA	2012	42,85	Según gastos
VALLADOLID	2.014	42,34	54,65
HUELVA	2017	42,25	72,39
TARRAGONA	2017	41,64	71,21
MADRID	2010	41,57	77,61
SORIA	2017	41,31	0,00
GRANADA	2017	41,00	72,30
ALBACETE	2017	40,66	77,02
GUIPÚZCOA	2009	40,47	0,00
LA RIOJA	2015	40,40	70,70
SALAMANCA	2017	40,23	49,88
MÁLAGA	2017	39,98	66,50
SEVILLA OT	2017	39,94	A convenir
ALICANTE	2017	39,50	54,60
ZARAGOZA	2016	39,48	55,30
GERONA	2011	38,89	0,00
ÁVILA	2011	38,82	A convenir
LÉRIDA	2017	38,20	67,18
LAS PALMAS	2013	37,84	
MURCIA	2017	37,29	45,80
OURENSE	2014	37,00	52,00
BURGOS	2016	36,86	66,53
HUESCA	2017	36,79	62,77
CEUTA	2016	36,77	
JAÉN	2016	36,44	72,87

PROVINCIA	TABLA	NACIONAL	INTERNACIONAL
CÓRDOBA	2017	36,43	60,66 + gastos
TERUEL	2017	36,36	56,08
SEGOVIA	2015	36,05	62,74
BADAJOS	2017	35,16	46,98
CASTELLÓN	2010	34,79	0,00
GUADALAJARA	2011	34,47	48,66
CIUDAD REAL	2017	34,40	52,57
NAVARRA	2008	33,99	0,00
PALENCIA	2016	32,30	42,00
SEVILLA	2017	31,82	A convenir
CÁDIZ	2010	31,68	62,85
GUADAL OL	2016	31,67	44,34
TOLEDO	2015	31,19	Según gastos
CUENCA	2015	29,02	50,24

El cuadro comparativo ha sido ordenado por el importe de la dieta nacional. Encontramos que el convenio colectivo que tiene la dieta nacional más alta es el de Sevilla Operadores Logísticos (2017) con 58,87 euros, seguido de Asturias (2017) con 57,01 euros y Cáceres (2016) con 51,14 euros. Los más económicos son el de Cuenca (2015) con 29,02 euros y Toledo (2015) con 31,19 euros.

Llama la atención el hecho de que algunos de los convenios que tienen las dietas más elevadas, como es el caso de Sevilla Operadores Logísticos y Cáceres, no son precisamente de los convenios cuyos salarios sean también de los más altos. Así,

el de Sevilla Operadores Logísticos (2017), que ocupa el primer lugar en cuanto al importe máximo de la dieta nacional, ocupa el puesto 40 en relación con el importe de los salarios. A su vez, Cáceres (2016), que figura en el tercer puesto de la comparativa de las dietas, aparece en el penúltimo lugar de la comparativa de salarios.

Según esta comparativa, **la dieta nacional más elevada**, que corresponde al convenio de Sevilla Operadores Logísticos (2017), **es un 102,86% más alta** que la dieta nacional del convenio de Cuenca (2015), **la más baja del sector**, incrementándose, respecto del año anterior, la

diferencia existente entre las provincias más altas y las más moderadas.

El importe medio de la dieta nacional en los convenios del sector de transporte de mercancías por carretera es de 40,37 euros, lo que supone un incremento de un 0,65% respecto a junio de 2016.

El caso del convenio de Murcia es particular, pues el importe de la dieta no solo se compone de la cantidad fija prevista en el propio convenio, sino también de un porcentaje variable en función de los kilómetros recorridos por los trabajadores.



IV – JORNADA DE TRABAJO

Se incluye ahora una comparativa del importe de las dietas establecido en los diferentes convenios colectivos del sector. La mayoría recoge tan sólo un importe para dieta nacional y otro para dieta internacional, aunque hay algunos que establecen distintos importes en función de los países adonde los conductores se desplazan, en cuyo caso se ha reflejado el importe medio de las cantidades establecidas para los distintos países. También encontramos convenios en los que el importe de la dieta internacional no viene especificado, sino que es un importe a concertar por acuerdo entre empresa y trabajadores.

La regulación de la jornada de trabajo de nuestros convenios no ha experimentado prácticamente cambio alguno en el último año. Tenemos algunos convenios que establecen como jornada máxima anual el límite establecido de 1826 horas y 27 minutos de trabajo: Almería, Murcia, Pontevedra y Ceuta, aunque los convenios de Almería y Pontevedra prevén la existencia de un día de permiso retribuido al año, y Ceuta y Murcia consideran como tiempo de trabajo el descanso para bocadillo, fijándolo en 20 y 30 minutos, respectivamente, por lo que en ambos supuestos, día retribuido y descanso para bocadillo, su jornada anual de trabajo efectivo es inferior.

A continuación, tenemos convenios colectivos que se acercan prácticamente al límite máximo con 1826 horas como Alicante (que en su última versión ha prescindido de los 27 minutos), Albacete y Las Palmas, y otros que se quedan cerca, con 1816 horas, como Badajoz, Ciudad Real, Huelva, y Lugo; aunque en el primer caso, el de Ciudad Real, el citado descanso para bocadillo es considerado tiempo de trabajo, en el segundo, Huelva, se fijan 31 días de vacaciones al año, y en el tercero, Lugo, se conceden dos días de permiso retribuido al año sin justificación.

El convenio colectivo cuya jornada anual de trabajo es inferior, digno de destacar, es el de Guipúzcoa (2009), con 1684 horas anuales, pero en el que, además, se establecen 27 días laborales de vacaciones al año.

Por otra parte, tenemos muchos convenios colectivos en los que la duración máxima de la jornada se establece con carácter semanal, algunos de los cuales prevén la posible distribución irregular de la misma, y otros no. Y otros convenios en los que se establece una duración máxima de la jornada tanto con carácter semanal como anual.

Dentro de los convenios colectivos en los que la jornada se fija sólo semanalmente, tenemos los de Asturias, Soria, Málaga, Jaén Discrecionales, Córdoba, Castellón, etc., con una duración máxima de 40 horas de trabajo (aunque alguno prevé días libres adicionales); y también tenemos otros en los que el límite máximo se ha reducido, como Barcelona, con 39 horas y media a la semana (aunque computa el descanso para bocadillo -20 minutos- como de trabajo), y el de Cádiz, en el que el límite es de 39 horas semanales.

Llama la atención, entre otros, el convenio colectivo de Asturias, en el que, a pesar de establecer una jornada máxima de trabajo semanal de 40 horas -en la que no se permite su distribución irregular- se computa como de trabajo el descanso para bocadillo, se prevé la posibilidad de disfrutar de más de 30 días naturales de vacaciones al año, y se fijan 10 días de permiso retribuido sin justificación.

En base a todo lo anterior, podemos afirmar que prácticamente la totalidad de los convenios colectivos en nuestro sector han llevado a cabo reducciones de jornada respecto de la máxima legal.

En relación con la distribución irregular de la jornada, muchos de nuestros convenios colectivos no establecen previsión alguna al respecto; algunos, la prevén pero supeditada al acuerdo con los representantes de los trabajadores, y algunos otros parecen prohibirla. Si bien esta circunstancia hay que ponerla en conexión con la modificación que la última reforma laboral ha introducido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé que, salvo pacto en contrario, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Son muchos los convenios en los que se hace una distinción expresa en relación con los conductores, con remisión -en la gran mayoría- a lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

En lo que respecta a la definición de lo que ha de computarse como tiempo de trabajo y tiempo de presencia, podríamos extraer dos grupos de convenios. Los primeros serían los que se remiten o transcriben el citado Real Decreto; los segundos, numerosos también, llevan a cabo una redefinición de los citados tiempos en la que se endurece la legalidad vigente: se limitan las horas de presencia, se consideran como de trabajo tiempos que en principio no lo son, etc.

Por último, es de destacar que la inmensa mayoría de los convenios colectivos del sector regulan, para mejorar lo dispuesto legalmente, los permisos retribuidos de los trabajadores.



Provincia	Semanal	Anual	Distribución Irregular	Definición de tiempos	Bocadillo trabajo	Vacaciones	Días libres	Permisos
Álava		1727	10% jornada		15 Minutos	32		Mejora
Albacete		1826	Acuerdo RLT			30		ET
Alicante		1826		RD 1561/1995	30 Minutos	30		Mejora
Almería	40	1826,27		II AG		30	1	Mejora
Asturias	40		No	Sí, peor	Sí	30 ampliables	3 + 7	Mejora
Ávila	40		No	Sí, peor		30		Mejora
Badajoz	40	1816		Sí, peor	30 Minutos	30		Mejora
Barcelona	39 h 30 min		Acuerdo RLT	II AG	20 Minutos	30 ó 32		Mejora
Burgos		1768	Acuerdo RLT	Normativa		31	1	Mejora
Burgos frac		1755			15 Minutos	30	1	Mejora
Cáceres	40	1800	Respeto ley	15 hs presencia		30	2	Mejora
Cádiz	39					30		Mejora
Cantabria	40	1796		RD 1561/1995		31		Mejora
Castellón	40		RD 1561/1995	RD 1561/1995		30		
Ceuta	40	1826,27		RD 1561/1995	20 Minutos	30		Mejora
Ciudad Real	40	1816		RD 1561/1995	Sí	30		Mejora
Córdoba	40		Acuerdo RLT	Todo es trabajo	15 Minutos	30		Mejora
Cuenca	40	1800		RD 1561/1995	Sí	31		Mejora
Gerona	40	1766			20 Minutos	23 laborables		
Granada	40	1800	Acuerdo RLT	Define y limita	15 Minutos	31		Mejora
Guadal OL	40	1800	No			30		Mejora
Guadalajara	40	1800	RD 1561/1995	RD 1561/1995		30		Mejora
Guipúzcoa		1684	Bolsa de horas	Todo es trabajo		27 laborables		Mejora
Huelva	40	1816		RD 1561/1995		31		Mejora
Huesca	40	1800	5% jornada			30		
I. Baleares	40	1800		Sí, peor	15 Minutos	31 ó 32 festivo		Mejora
Jaén Discr.	40			Define y limita	30 Minutos	30		Mejora
La Coruña	40	1800			Sí	30	1	
La Rioja	40	1772			15 Minutos	30	2	Mejora
Las Palmas	40	1826	RD 1561/1995			30		
León	40	1800		RD 1561/1995		31		Mejora
Lérida		1782				30		
Lugo		1816		RD 1561/1995		30	2	Mejora
Madrid		1768		Normativa		30		Mejora
Madrid OL		1768		Normativa		30		Mejora
Málaga	40			RD 1565/1995		30		Mejora
Murcia	40	1826,27			30 Minutos	30		No
Navarra	40	1744		RD 1565/1995				Mejora
Orense	R 561/2006					30		ET
Palencia	40	1792		RD 1561/1995		30	3	
Pontevedra	40	1826,27		RD 1561/1996		22 laborables	1	Mejora
Salamanca	39	1798		Sí, peor	30 Minutos	30		
Segovia	40	1784	RD 1561/1995	RD 1561/1995		30		Mejora
Sevilla	40			Sí, peor		30	1	Mejora
Sevilla OL	40	1800			20 Minutos	30		
Sevilla OT		1778	Lunes a viernes		20 Minutos	22 laborables	1	Mejora
Soria	40		Acuerdo RLT			30		
Tarragona	40	1784				23 laborables	2	Mejora
Teruel		1800		RD 1561/1995		30Nat o 22 Lab		
Toledo	40	1800	Acuerdo RLT	Descanso = trabajo	Sí	30	1	Mejora
Valencia	40 (bisem.)	1761	10% jornada	RD 1561/1995		34	1	Mejora
Valladolid	39	1792			Sí	30		Mejora
Vizcaya		1724	10% jornada	Presencia = trabajo		22 laborables		Mejora
Zamora	40	1800		Define y limita		30		Mejora
Zaragoza		1792		II AG		30	3	

V – COMPLEMENTOS DE IT Y SEGURO DE ACCIDENTES

Como en el resto de materias, tanto la regulación de los complementos de prestaciones de incapacidad temporal, como el importe de las cuantías que han de ser aseguradas para los supuestos de muerte e incapacidad permanente, varían mucho entre los distintos convenios colectivos, sin que se hayan detectado apenas cambios en la cobertura que dispensan los convenios respecto al último año.

Continúa llamando nuestra atención la existencia de muchos convenios colectivos en los que se garantiza al trabajador el percibo de su salario real durante toda la baja en los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, y, también en otros casos, pero menos, en las derivadas de enfermedad común.

Y también existen muchos convenios en los que se garantiza al trabajador, en unos casos y en otros, el cobro del 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja durante todo el período de baja, o sólo durante un tiempo máximo.

Los convenios colectivos de nuestro sector que no recogen ningún tipo de mejora en las prestaciones de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes son los de Alicante, Asturias, Navarra, Soria y Zaragoza. Y tan solo uno, el de Soria, no contempla complemento alguno a la citada prestación en caso de accidente laboral.

El convenio de Málaga ha establecido mejoras en la prestación por enfermedad común, ampliando para este caso lo que establecía ya para la prestación por accidente de trabajo, de forma que ambas contingencias quedan cubiertas de igual forma.

En todos los convenios, sin excepción, se establece la obligación de las empresas de concertar una póliza de seguros a favor de sus trabajadores para los supuestos de muerte e incapacidad permanente en caso de accidente de trabajo, variando mucho los importes asegurados entre los distintos convenios colectivos.

Al margen de las consideraciones que sin duda pueden hacerse acerca de la relación que pueda existir entre el absentismo laboral (con el efecto perjudicial que éste tiene en la organización de las empresas) y los compromisos de mejora de las prestaciones de incapacidad temporal, lo cierto es que esta materia supone en la práctica también un elemento de diferenciación en los costes laborales de las empresas de las distintas provincias.

Provincia	Enfermedad común	Accidente Trabajo	Muerte	I.P.T. o Abs.
ÁLAVA	90% salario (15-90 días)	100% salario 210 días	60.101,21	60.101,21
ALBACETE	15% BR 4-20 día y 100% BR desde mes 3º	100% BR toda la baja	33.000,00	36.000,00
ALICANTE	Nada	100% salario toda la baja	25.000,00	30.000,00
ALMERIA	100% salario día 15 hasta 12 meses	100% salario 12 meses	33.045,00	33.045,00
ASTURIAS	Nada	100% BR toda la baja	36.110,02	36.110,02
ÁVILA	100% salario excepto AT no lab	100% salario toda la baja	12.561,15	12.561,15
BADAJOS	100% salario desde el día 3	100% salario toda la baja	21.035,42	21.035,42
BARCELONA	1ª baja 100% salario; siguientes 90% si + 30 días	100% salario toda la baja	42.048,14	47.730,31
BURGOS	100% salario convenio día 8 hasta 12 meses	100% salario toda la baja	26.000,00	26.000,00
Burgos Fracc	100% BR día 10 hasta 12 meses	100% BR toda la baja	12.000,00	15.000,00
CÁCERES	100% BR desde el día 7	100% BR toda la baja	14.140,00	14.140,00
CÁDIZ	100% SB+PC+Compl. desde día 20	100% SB+PC+Compl toda la baja	47.562,98	15.854,28
CANTABRIA	100% convenio desde día 16	100% salario convenio toda la baja	24.000,00	30.000,00
CASTELLÓN	SB + PC durante 3 meses	SB + PC 6 meses	40.531,86	40.531,86
CEUTA	100% salario 12 meses	100% salario 12 meses	12.868,40	12.868,40
CIUDAD REAL	100% BC desde día 21 a 90	100% BR toda la baja	55.906,00	55.906,00
CÓRDOBA	85% BR	100% SB toda la baja	35.355,45	35.355,45
LA CORUÑA	75% BR	100% BR toda la baja	25.000,00	30.000,00
CUENCA	100% SB desde día 10	100% SB toda la baja	30.050,61	30.050,61
GERONA	Hasta día 59, un 80% BR; resto 100% BR	100% BR hasta 90 días	18.713,00	21.334,00
GRANADA	100% SB+Antigüedad desde día 16	100% salario toda la baja	24.721,97	24.721,97
GUADALAJARA	Distintas mejoras nº baja	100% BR toda la baja	38.850,00	44.100,00
GUADAL. (OT)	Distintas mejoras nº baja	100% BR toda la baja	19.714,72	29.567,94
GUIPÚZCOA	75% BR 4 días y después 100% BR	100% BR toda la baja	27.602,84	27.602,84
HUELVA	100% salario desde día 10	100% salario toda la baja	24.445,10	24.445,10
HUESCA	100% BR a partir del día 21	100% BR hasta 180 días	35.000,00	40.000,00
I. BALEARES	100% SB + PC desde día 16 a 90	100% salario toda la baja	15.000,00	15.000,00
JAÉN Discrec	100% SB+PC+Ant día 5 hasta 18 meses	100% SB+PC+Ant día 1 hasta 18 meses	24.040,48	15.025,30
LA RIOJA	Desde día 31 - 100% BR	100% salario convenio 3 meses	33.000,00	42.000,00
LAS PALMAS	Desde día 31 - 5 meses	100% SB+ Ant hasta 6 meses	12.380,00	12.380,00
LEÓN	100% salario día 30 - 5 meses	100% salario día 30 -11 meses	41.288,42	41.288,42
LÉRIDA	1ª baja 80% BR máx. 20 días	1ª baja 80% BR máx. 30; ss. 100% 18 meses	16.775,75	18.300,91
LUGO	100% BR día 20 - 3 meses	100% BR toda la baja	39.000,00	39.000,00

Provincia	Enfermedad común	Accidente Trabajo	Muerte	I.P.T. o Abs.
MADRID OL	100% SB+PC+Ant día 16 - 8 meses	100% SB+PC+Ant toda la baja	27.771,80	41.654,57
MADRID	100% SB+PC+Ant día 16 - 8 meses	100% SB+PC+Ant toda la baja	26.296,36	39.441,52
MÁLAGA	100% SB+PA día 1-14; desde 15 100% BR	100% SB+PA día 1-14; desde 15 100% BR	36.601,42	28.235,38
MURCIA	Legal + 25% del día 15 al 90	100% salario toda la baja	24.000,00	31.000,00
NAVARRA	Nada	100% SB+PC toda la baja	38.890,46	54.377,34
OURENSE	100% BR día 20 - 2 meses	100% BR 3 meses	20.030,00	26.040,00
PALENCIA	100% BR si hospitalización	100% BR toda la baja	19.753,50	28.060,10
PONTEVEDRA	100% BR 1 mes	100% BR 4 meses	36.000,00	36.000,00
SALAMANCA	100% salario días 21 a 90	100% salario máx. 240 días	44.000,00	50.000,00
SEGOVIA	100% salario desde día 21	100% salario toda la baja	20.000,00	24.000,00
SEVILLA	100%SB+CA si hospitalización	100% salario convenio desde 1 de la baja	39.916,98	28.788,70
SEVILLA OT	Distintas mejoras nº baja	85% BR toda la baja	22.799,83	27.256,93
SEVILLA OL	60%SB días 1 a 15; luego 75% BR	100% BR toda la baja	37.656,64	28.129,07
SORIA	Nada	Nada	40.000,00	40.000,00
TARRAGONA	Salario hasta 12 meses si hospitalización	100% salario toda la baja	36.096,86	45.121,07
TERUEL	100% salario desde día 9	100% salario toda la baja	40.000,00	40.000,00
TOLEDO	100% salario toda la baja	100% salario toda la baja	26.659,00	26.659,00
VALENCIA	100% BR días 20 - 90	100% BR toda la baja	26.848,58	37.588,01
VALLADOLID	100% SB+PC+Ant desde día 10	100% BR toda la baja	25.620,00	30.000,00
VIZCAYA	100% BR desde día 37	100% BR toda la baja	26.532,00	43.115,00
ZAMORA	100% BR toda la baja	100% BR toda la baja	40.000,00	45.000,00
ZARAGOZA	Nada	90% BR máx. 18 meses	40.000,00	40.000,00



VI – SUBROGACIÓN, MEJORAS SINDICALES Y KILOMETRAJE

En este cuadro comparativo, estudiamos la existencia en nuestros convenios colectivos de cláusulas sobre subrogación empresarial en caso de cambio de contratista en la prestación de los servicios, sobre mejoras de los derechos sindicales y, por último, sobre el abono a los conductores de determinados pluses en función de los kilómetros recorridos.

1. Subrogación obligatoria: Un total de **catorce convenios colectivos recogen** alguna cuestión sobre esta materia, siendo novedosa la incorporación de este tipo de cláusulas en el convenio de Alicante (2015-2017), firmado a principios del presente año. Como no podía ser de otra forma, la regulación que ofrecen los convenios difiere mucho entre unos y otros:

- Albacete (2014), Cáceres (2014-2016) y Córdoba (2017-2018) prevén la subrogación obligatoria para todas las actividades.
- Álava (2017-2019), Alicante (2015-2017), Cantabria (2016-2018) y Tarragona (2016-2020) prevén la subrogación obligatoria en las actividades logísticas.
- Badajoz (2014-2017) prevé la subrogación empresarial obligatoria en los contratos con la Administración Pública, y Málaga (2016-2018) continúa contemplando la subrogación en los contratos con empresas públicas.
- Barcelona (2007-2010), Guipúzcoa (2007-2009), Valencia (2012-2015) y Guadalajara OL (2015-2016) remiten la posible introducción de la obligatoriedad de subrogación empresarial a un momento posterior, sea a través de la constitución de una comisión específica para su estudio, o no, o lo remiten a lo que pueda establecerse a nivel nacional.
- Huelva (2017) prevé la subrogación para el sector del transporte de viajeros por carretera.

Conviene subrayar que poco a poco se sigue incrementando el número de convenios colectivos de nuestro sector que incluye alguna cláusula en relación con la subrogación de los trabajadores.

2. Mejoras sindicales: De nuestros convenios colectivos, 29 establecen mejoras para los representantes de los trabajadores o para los representantes sindicales respecto de lo establecido legalmente, entre las que sin duda prevalecen las relativas al crédito horario de los representantes de los trabajadores, a la constitución de secciones sindicales, a la existencia de representantes legales de los trabajadores, etc. Poco a poco también, se va incrementando el número de convenios colectivos que recogen algún tipo de mejora sindical.

3. Kilometraje: Poco a poco van apareciendo algunos convenios colectivos que recogen complementos salariales en función de los kilómetros recorridos por los conductores. Salvo error, el primer convenio que tomó la iniciativa en este sentido fue el de Murcia hace más de diez años.

En la actualidad, son siete los convenios colectivos que recogen estos complementos salariales, que se corresponden con los complementos por cantidad o calidad de trabajo previstos en el II Acuerdo General, y también en su antecesor. En concreto, se trata de Cantabria (2016-2018), Guipúzcoa (2009), Huelva (2016), Jaén Discrecionales (2014-2016), La Rioja (2012-2015), Murcia (2016-2018) y Pontevedra (2014-2016).

Los complementos salariales por kilometraje suelen ser establecidos para compensar la realización de horas extraordinarias u horas

complementarias (en ocasiones también en sustitución del plus de nocturnidad), dadas las dificultades que entraña para la empresa el control de la actividad de los conductores. En el caso antes citado de Murcia, un porcentaje del complemento se destina, además, a mejorar el importe de las dietas.

Conviene recordar que el propio II Acuerdo General ha reforzado –por expresarlo de alguna manera– la existencia de complementos de esta naturaleza, pues prevé expresamente en su artículo 28.2 que los convenios colectivos provinciales o de empresa, e incluso los acuerdos de empresa, “...podrán establecer contrapar-

tidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia”, haciendo una tácita mención a los pluses de kilometraje.

Por otra parte, entendemos conveniente insistir en la existencia de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2016, recaída en el proceso de impugnación del convenio colectivo de Murcia, que confirmó la validez de la cláusula de kilometraje pactada en el mismo, lo que puede constituir un espaldarazo a la inclusión de este tipo de acuerdos en nuestros convenios colectivos.



THE NEW LF PURE EXCELLENCE

El número 1 en distribución

El New LF incorpora toda una gama de innovaciones, llevando al camión líder en distribución a un nuevo nivel de excelencia. Esto comienza con mejoras de la transmisión, grandes ahorros de combustible y mayores cargas útiles. Construido sobre la excelente reputación de nuestros camiones Euro 6, el New LF establece un nuevo estándar en la eficiencia del transporte de distribución. Contacte con su Concesionario DAF o visite www.daf.es.

A PACCAR COMPANY DRIVEN BY QUALITY

DAF

Provincia	Vigencia	Subrogación	Mejoras sindicales	Kilometraje
ÁLAVA	2017-2019	Logística		
ALBACETE	2015-2017	Para todas	✓	
ALICANTE	2015-2018	Logística		
ALMERIA	2016-2018		✓	
ASTURIAS	2012-2014		✓	
ÁVILA	2007-2011		✓	
BADAJOS	2014-2017	Contratos con AA.PP.	✓	
BARCELONA	2007-2010	Comisión de estudio	✓	
BURGOS	2013-2016		✓	
Burgos C.Fracc	2012-2013			
CÁCERES	2014-2016	Para todas	✓	
CÁDIZ	2008-2010			
CANTABRIA	2016-2018	Logística	✓	✓
CASTELLÓN	2008-2010		✓	
CEUTA	2011-2012			
CIUDAD REAL	2015-2017		✓	
CÓRDOBA	2014-2016	Para todas	✓	
CUENCA	2014-2015		✓	
GERONA	2010-2011		✓	
GRANADA	2015-2017		✓	
GUADAL. OL	2015-2016	Acuerdo en AG	✓	
GUADALAJARA	2009-2011		✓	

Provincia	Vigencia	Subrogación	Mejoras sindicales	Kilometraje
GUIPÚZCOA	2007-2009	Comisión de estudio	✓	✓
HUELVA	2016	Transporte de viajeros		✓
HUESCA	2016-2017			
I. BALEARES	2008-2010			
JAÉN Discrec	2014-2016			✓
LA CORUÑA	2013-2015			
LA RIOJA	2012-2015		✓	✓
LAS PALMAS	2008-2013			
LEÓN	2009-2015			
LÉRIDA	2015-2017			
LUGO	2014			
MADRID	2007-2010			
MADRID OL	2015-2016		✓	
MÁLAGA	2016-2018	Empresas Públicas	✓	
MURCIA	2016-2018		✓	✓
NAVARRA	2007-2008		✓	
OURENSE	2013-2014			
PALENCIA	2015-2016			
PONTEVEDRA	2014-2016			✓
SALAMANCA	2015-2017			
SEGOVIA	2012-2015			
SEVILLA	2015-2017		✓	
SEVILLA OT	2014-2015			
SORIA	2016-2017			
TARRAGONA	2008-2011	Operadores logísticos	✓	
TERUEL	2015-2017			
TOLEDO	2014-2015		✓	
VALENCIA	2016-2018	Posible futura cláusula	✓	
VALLADOLID	2010-2014			
VIZCAYA	2010-2016		✓	
ZAMORA	2011-2012			
ZARAGOZA	2013-2016		✓	



VII – CONCLUSIÓN

Como ha quedado dicho, la situación de la negociación colectiva en nuestro sector no difiere mucho con respecto a la del año pasado, plasmada en nuestro anterior informe. Por ello, las conclusiones que podemos extraer del actual informe tienen que ser, necesariamente, similares a las de su predecesor.

Los convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma desempeñan –y lo seguirán haciendo, al menos, en un futuro cercano– un papel fundamental en la ordenación de las relaciones laborales en un sector de actividad como el del transporte de mercancías por carretera, en el que, por un lado, la inmensa mayoría de las empresas son 'pymes', y no cuentan con convenio colectivo propio (aunque es evidente que sí lo hacen –con mayor o menor formalidad– con acuerdos sobre materias concretas como la retribución o el contenido de la prestación laboral); y, por otro, en el que el convenio estatal con el que contamos, el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías, no contempla algunas de las materias obligadas de negociación, como es, singularmente, la cuantificación del salario.

Es cierto que no podemos esperar de un año a otro grandes cambios en el contenido de los convenios –tampoco sería deseable, además– pero si analizamos los convenios firmados en los últimos años, son excepción los que incluyen cláusulas novedosas o los que no se limitan (en el mejor de los casos) a incorporar novedades legislativas. Esto último, en parte, puede resultar interesante, ya que acerca el contenido de las normas a quienes han de aplicarlas, empresarios y trabajadores; pero, por otro lado, puede

resultar peligroso, ya que cualquier modificación posterior de esas normas que beneficie a los trabajadores, hará que lo reflejado en convenio carezca de valor; y, sin embargo, cualquier modificación que pueda resultar más favorable para los empresarios no afectaría a los obligados por el convenio en cuestión, ya que se aplicaría lo pactado en el convenio como mejora 'sobre lo exigido por la nueva redacción de la norma.

Podemos hablar, por tanto, de que se mantiene en términos generales una especie de petrificación del contenido de nuestros convenios; insistimos, con alguna honrosa excepción. Lo que, por el contrario, no está estancada, es la distancia que separa los convenios más 'caros' de los más 'baratos' en términos económicos. Salvo error, en junio de 2016 el convenio cuyos salarios fijos eran los más altos del sector, Barcelona (2010), era un 104,62% más alto que el convenio con salarios más económicos, Las Palmas (2013). En septiembre de 2017 esa diferencia porcentual se ha visto incrementada, pasando a ser 107,01% el porcentaje que separa Vizcaya (2016) y Las Palmas (2013). También se ha incrementado la diferencia entre los importes pactados para la dieta nacional –de 96,42% entre Sevilla Operadores Logísticos (2013) y Cuenca (2015); a 102,86% entre la versión para 2017 del mismo convenio sevillano y el conguense–. Utilizamos el ejemplo de la cuantificación del salario, o el de las dietas, porque es el que refleja, de una forma más evidente, la diferencia que separa unos convenios y otros. Pero esa comparación la podríamos realizar de muchas de las otras materias de negociación que incorporan los convenios, algunas de las cuales quedan reflejadas en el presente informe, y que, en la inmensa mayoría de las ocasiones tienen una

consecuencia directa en cuanto a costes empresariales.

No puede negarse que los convenios pueden reflejar en parte el diferente nivel de vida de las provincias o regiones (aunque este razonamiento no nos valdría, por ejemplo, para justificar las diferencias existentes en las cuantías de las dietas), pero en muchas otras materias como pudiera ser la regulación de la jornada de trabajo, no tiene sentido que existan tantas diferencias entre las normas que deben observar unas empresas y otras. La tan diferente regulación entre unos convenios y otros incide de forma directa en la competitividad de nuestras empresas y puede producir una 'deslocalización' empresarial en búsqueda de regulaciones más favorables, no ya en otros países, sino dentro de nuestras propias fronteras, el 'dumping social interno' al que ya se ha aludido.

Tanto para impulsar la modernización de los convenios territoriales del sector, como para favorecer la homogeneización, allí donde se estime oportuno, de su regulación, de forma que se palie en parte la diferencia tan importante que los separa, abogamos una vez más por la necesidad de contar con un III Acuerdo General más ambicioso que sus antecesores. No será una tarea sencilla, ni mucho menos, pero entendemos que se trata del instrumento idóneo para perseguir los citados objetivos. Y todo ello con la esperanza de que una mejor ordenación de las relaciones laborales pueda contribuir a tener un sector más competitivo y flexible, pero también más fuerte.

Madrid, septiembre de 2017.



STAFF

Edita: BGO Editores, S.L.

Plaza Ciudad de Salta, 10 - 1ª planta - 28043 Madrid.

Tel.: 91 744 03 95 - Fax: 91 519 49 92 - E-mail: tteprof@bgo.es

Maquetación: Departamento propio - Impresión: Monterreina S.L.U.

Dep. Legal: M-20928-1983