

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

En septiembre de 2018, la situación de la negociación colectiva sectorial es la siguiente:

1. 34 convenios colectivos en vigor.
2. 21 convenios colectivos vencidos, de los que:
 - a. 8 se encuentran en su primer año de ultractividad.
 - b. 8 se mantienen en ultractividad indefinida, hasta su sustitución.
 - c. 5 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	2012-2018	✓			
BADAJOS	2014-2017		✓		
BARCELONA	2007-2010			✓	
BURGOS	2017-2020	✓			
BURGOS c. frac	2018-2021	✓			
CÁCERES	2014-2016				✓
CÁDIZ	2008-2010			✓	
CANTABRIA	2016-2018	✓			
CASTELLÓN	2008-2010			✓	
CEUTA*	2017-2019	✓			
CIUDAD REAL	2018-2020	✓			
CÓRDOBA	2017-2018	✓			
CUENCA	2018-2019	✓			
GERONA	2010-2011			✓	
GRANADA	2015-2017		✓		
GUADAL. (OL)	2015-2017		✓		
GUADALAJARA	2018-2020	✓			
GUIPÚZCOA	2007-2009				✓
HUELVA	2018	✓			
HUESCA	2018-2020	✓			
I. BALEARES	2008-2010				✓
JAÉN	2018-2020	✓			
LA CORUÑA	2016-2020	✓			
LA RIOJA	2016-2020	✓			
LAS PALMAS	2008-2013				✓

Provincias	Vigencia	En vigor	1er año Ultractividad	Ultractividad Indefinida	Decaídos
LEÓN	2016-2018	✓			
LÉRIDA	2015-2017		✓		
LUGO	2011-2014			✓	
MADRID	2007-2010				✓
MADRID OL	2017		✓		
MÁLAGA	2016-2018	✓			
MURCIA	2016-2018	✓			
NAVARRA	2007-2008			✓	
OURENSE	2013-2014			✓	
PALENCIA	2017-2019	✓			
PONTEVEDRA	2017-2019	✓			
SALAMANCA	2018-2020	✓			
SEGOVIA**	2012-2015	✓			
SEVILLA	2015-2017		✓		
SEVILLA OL	2016-2018	✓			
SEVILLA OT	2106-2018	✓			
SORIA	2018-2020	✓			
TARRAGONA	2016-2020	✓			
TERUEL	2018-2020	✓			
TOLEDO	2016-2017		✓		
VALENCIA	2016-2018	✓			
VALLADOLID	2017-2019	✓			
VIZCAYA	2010-2016			✓	
ZAMORA	2016-2018	✓			
ZARAGOZA	2017-2019	✓			

* 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, 34 convenios están dentro de su período inicial de vigencia, lo que supone un incremento de 8 convenios colectivos en vigor frente a septiembre de 2017. Este nuevo incremento de convenios en vigor confirma la tendencia ya observada en los últimos años de ascenso de la actividad negociadora en el sector. Es de destacar que hemos recuperado algunos convenios cuya negociación estaba absolutamente abandonada, como el de Ávila, y el hecho de que tan solo haya 13 convenios sobre los que puede afirmarse que hay un vacío de negociación porque se encuentran en situación de ultractividad más allá del primer año -y, pese a ello, permanecen en vigor por así haberlo pactado- o porque han decaído definitivamente, supone en la práctica una reducción de 6 convenios desfasados. Además, los datos a veces reflejan una situación que no se ajusta del todo a la realidad: nos estamos refiriendo, por ejemplo, al convenio de Cáceres que, si bien aparece como un convenio decaído, lo cierto es que ya se ha negociado y está a

punto de ser firmado definitivamente, con lo que abandonará la columna de los convenios decaídos para pasar a engrosar la de los que están en vigor.

De los 16 convenios que se encuentran en ultractividad (29 el año pasado), 8 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; y otros 8 se encuentran dentro de su primer año de ultractividad. En nuestra opinión, siguen siendo demasiados los convenios que se encuentran en situación de ultractividad indefinida, aunque hemos de felicitarnos por la reducción de los mismos (de 15 a 8) por lo que supone de puesta al día de los instrumentos convencionales en las provincias afectadas.

Convenios decaídos se puede considerar que hay en total 5: Cáceres, Guipúzcoa, Islas Baleares, Las Palmas y Madrid, uno más que en 2017 por la inclusión en este listado de Cáceres, tal como ya se ha comentado. En dichas provincias es de aplicación

el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías, en las materias reguladas por este, por así establecerlo el Estatuto de los Trabajadores, interpretación que ha sido confirmada recientemente por el Tribunal Supremo.

En relación con la vigencia de los convenios y su renovación, merece la pena destacarse lo dispuesto en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el pasado 5 de julio de 2018 entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Puede afirmarse que, sin imponer nada a los negociadores de convenios, en el IV AENC se apuesta decididamente por la renegociación y actualización permanente de los convenios colectivos, por dotarles de eficacia ultractiva -en los términos que se acuerden entre las partes- mientras son revisados, y por la utilización de los medios de solución autónoma de conflictos ante el estancamiento de las negociaciones. Es, en nuestra opinión, un mensaje claro que los interlocutores sociales envían a las organizaciones responsables de la negociación colectiva en España.

II – COMPARATIVA COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Al tratarse de una materia en permanente discusión, y que afecta sin duda también mucho a los costes empresariales y a la competitividad de unas empresas y otras, en esta edición del Informe sobre negociación colectiva nos ha parecido interesante añadir un nuevo cuadro comparativo sobre el régimen de antigüedad

de los distintos convenios colectivos del sector.

La situación actual es la que refleja el siguiente cuadro, donde se puede observar que hay algunos convenios que mantienen la regulación de la antigua Ordenanza Laboral del sector, otros que han optado por reproducir la recogida en el II Acuerdo

General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y otros en los que han alcanzado otro tipo de acuerdos. En las dos últimas columnas del cuadro se puede observar el porcentaje máximo de antigüedad al que pueden aspirar los trabajadores, así como el número de años en los que tardan en conseguirlo.

Provincia	OL	II AG	Suprimida	Otras regulaciones	Años	%
ÁLAVA				5%SB cada 5 - Máx. 25%	29	25
ALBACETE		✓			20	20
ALICANTE		✓			20	20
ALMERIA				2 bienios y 2 quinquenios cuantías concretas	14	
ASTURIAS	✓				29	60
ÁVILA	✓				29	60
BADAJOS	✓				29	60
BARCELONA	✓				29	60
BURGOS				6 cuatrienios cuantías concretas	24	
Burgos C. fracc		✓			20	20
CÁCERES			✓			
CÁDIZ				2 bienios 5% y 1 quinquenio 10% SB	9	20
CANTABRIA			✓			
CASTELLÓN		✓			20	20
CEUTA	✓				29	60
CIUDAD REAL				3 quinquenios cuantías	15	
CÓRDOBA				3 quinquenios	15	
CUENCA	✓				29	60
GERONA	✓				29	60
GRANADA				1 bienio 5% - 1 quinquenio 10% SB	14	25
GUADALAJARA				quin 10%-1 bien 5%- 1 quin 10%- 1 bien 5% SB	14	30
GUADAL. (OT)	✓				29	60
GUIPÚZCOA						
HUELVA			✓			
HUESCA			✓			
J. BALEARES			✓			
JÁEN				5 - 5%; 10-15%; 15-20%; 20-20%; 22-25%; 25-30%	25	30

Provincia	OL	II AG	Suprimida	Otras regulaciones	Años	%
LA CORUÑA				5 quinquenios cuantías concretas	25	
LA RIOJA				5% SB a 5, 10% a 10, 15% a 15, 20% a 20	20	20
LEÓN			✓			
LÉRIDA				5 - 5%; 10-15%; 15-20%; 20-30%	20	30
LUGO				2-4-9-14-19-24-29, cuantías concretas	29	
MADRID				2 bienios y 3 quinquenios cuantías concretas	19	
MADRID OL				3 bienios y 3 quinquenios cuantías concretas	19	
MÁLAGA			✓			
MURCIA			✓			
NAVARRA			✓			
ORENSE			✓			
PALENCIA			✓			
PONTEVEDRA		✓		5% 5años 10% 10 años 15% 15 años 20% 20años	20	20
SALAMANCA		✓			20	20
SEGOVIA			✓			
SEVILLA		✓		5% 5años 10% 10 años 15% 15 años 20% 20años	20	20
SEVILLA (OT)				5-4% - 9-10% - 14-15% - 19-20% - 24-25%	24	25
SEVILLA (OL)				5 - 10 - 15 - 20 - 30 cuantías concretas	30	
SORIA		✓			20	20
TARRAGONA				2 bienios al 5% cada uno y 3 quinquenios al 10%	19	40
TERUEL				2 bienios y 5 quinquenios cuantías concretas	29	
TOLEDO				2 bienios y 3 quinquenios cuantías concretas	19	
VALENCIA				5 - 10 - 15 - 20 cuantías concretas	20	
VALLADOLID				3 - 5 - 10 - 15 años cuantías concretas	15	
VIZCAYA	✓				29	60
ZAMORA			✓			
ZARAGOZA			✓			

OL = 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10% - Máximo 60%
 II AG = 4 quinquenios al 5% - Máximo 20%

De la información que se desprende de la comparativa destaca el hecho de que cada vez son más (14) los convenios colectivos que pactan la supresión del complemento personal de antigüedad, sin perjuicio, obviamente, del respeto a los derechos adquiridos o en trámite de adquisición. Del mismo modo, cada vez son menos, tan solo 9, los convenios colectivos que mantienen el régimen de antigüedad heredado de la extinta Ordenanza Laboral, y solo son 8 los convenios que reproducen el régimen pactado en el II Acuerdo General estatal.

Como no podía ser menos, la antigüedad es otro de los conceptos cuya regulación es de lo más variado entre los distintos convenios provinciales. Así, junto a los ya citados, tenemos muchos otros convenios que establecen porcentajes sobre el salario base en base a muy diferentes tramos de antigüedad, y otros convenios que no se referencian al salario base, sino que establecen cuantías concretas según se vayan perfeccionando nuevos tramos.

Por último, resulta llamativa también la diferencia existente entre el tope máximo de antigüedad previsto en unos convenios y otros, lo que hace que, indirectamente, la empresa que mantenga plantillas más antiguas en convenios con topes muy altos (el máximo, el 60% de la Ordenanza Laboral), va aumentando sus costes y perdiendo competitividad en relación con las empresas de otras provincias con topes más bajos, o simplemente sin antigüedad.

III – 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 ocho convenios colectivos sectoriales.

Como ocurre siempre, la antigüedad es el concepto fijo que mayores problemas ocasiona debido a la dispersión de regímenes entre los convenios, que ha quedado

reflejada en la comparativa anterior 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'.

Provincia	Tabla	sb año	ant/año	pc año	Extras	Bruto anual
ASTURIAS	2018	16.210,80	3.242,16	1.460,28	4.863,24	25.776,48
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
LA RIOJA	2018	16.380,00	1.638,00	420,72	4.504,50	22.943,22
GUIPÚZCOA	2009	16.610,40	1.661,04	0,00	4.567,86	22.839,30
MADRID OL	2017	13.046,40	1.672,80	2.588,52	4.326,93	21.634,65
ÁLAVA	2018	11.691,72	1.169,28	4.281,96	4.285,74	21.428,70
I. BALEARES	2010	15.255,00	0,00	2.288,28	3.813,75	21.357,03
BURGOS c frac	2018	14.970,36	1.497,04	449,76	4.116,85	21.034,01
GUADAL. (OL)	2017	11.196,60	2.239,32	4.204,68	3.358,98	20.999,58
NAVARRA	2008	15.420,96	0,00	1.189,92	4.152,72	20.763,60
TARRAGONA	2018	10.136,52	2.027,30	4.434,48	4.149,58	20.747,88
MADRID	2010	12.157,20	1.559,04	2.412,36	4.032,15	20.160,75
CEUTA	2018	9.064,44	1.812,89	5.702,16	3.525,20	20.104,69
LA CORUÑA	2018	14.645,52	1.161,12	1.138,80	3.138,12	20.083,56
VALENCIA	2018	14.827,44	1.045,32	0,00	3.968,19	19.840,95
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
BURGOS	2018	13.687,20	1.231,20	1.126,68	3.729,60	19.774,68
ALICANTE	2018	14.681,52	1.035,12	0,00	3.929,16	19.645,80
ZARAGOZA	2018	12.603,60	0,00	2.995,20	3.899,70	19.498,50
SEVILLA (OT)	2018	13.455,00	1.345,50	0,00	3.700,13	18.500,63
MÁLAGA	2018	12.566,95	0,00	1.261,92	4.152,01	17.980,88
PONTEVEDRA	2018	12.921,00	1.292,10	373,68	3.230,25	17.817,03
ZAMORA	2018	14.073,24	0,00	0,00	3.518,31	17.591,55
SEGOVIA	2015	13.081,08	0,00	878,76	3.489,96	17.449,80
SALAMANCA	2018	11.399,04	1.139,90	1.591,92	3.134,74	17.265,60
LÉRIDA	2017	10.836,00	1.625,40	1.473,00	3.272,97	17.207,37

Provincia	Tabla	sb año	ant/año	pc año	Extras	Bruto anual
ALMERIA	2016	10.252,80	1.924,08	1.439,04	3.403,98	17.019,90
TOLEDO	2018	11.358,24	1.857,60	493,20	3.303,96	17.013,00
GRANADA	2017	12.132,00	2.426,40	0,00	2.426,40	16.984,80
MURCIA	2018	11.466,24	0,00	2.076,12	3.385,59	16.927,95
JAÉN	2018	11.196,00	2.239,20	0,00	3.358,80	16.794,00
LUGO	2014	11.559,60	432,72	1.403,16	2.998,08	16.393,56
VALLADOLID	2018	11.559,48	831,60	791,28	3.097,77	16.280,13
GUADALAJARA	2018	9.879,84	1.481,98	2.041,80	2.840,45	16.244,07
CIUDAD REAL	2018	11.188,80	889,92	1.206,96	2.945,52	16.231,20
BADAJOS	2017	9.734,28	1.946,86	1.185,36	3.216,62	16.083,12
TERUEL	2018	9.957,60	1.027,56	2.221,20	2.746,29	15.952,65
PALENCIA	2018	12.755,64	0,00	0,00	3.188,91	15.944,55
SEVILLA (OL)	2018	11.977,20	777,00	0,00	3.188,55	15.942,75
CASTELLÓN	2010	9.520,20	952,02	2.134,80	3.151,76	15.758,78
CÓRDOBA	2018	10.836,00	896,88	452,52	3.046,35	15.231,75
CANTABRIA	2018	15.151,05	0,00	0,00	3.030,21	15.151,05
CÁDIZ	2010	10.090,80	2.018,16	0,00	3.027,24	15.136,20
HUESCA	2018	11.257,20	0,00		3.689,86	14.947,06
CUENCA	2018	9.960,96	1.992,19	0,00	2.988,29	14.941,44
ÁVILA	2018	10.594,56	1.059,46	0,00	2.913,50	14.567,52
SEVILLA	2017	8.499,60	849,96	1.540,80	2.722,59	13.612,95
HUELVA	2018	7.786,80	0,00	3.020,40	2.701,80	13.509,00
SORIA	2018	9.997,20	999,72	0,00	2.499,30	13.496,22
LEÓN	2018	9.860,40	0,00	1.038,60	2.465,10	13.364,10
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

Como novedad este año, el convenio de Asturias (2018) ha pasado a ser, salvo error u omisión, el convenio más 'alto' del sector, desbancando así al de Vizcaya (2016) por menos de 50 euros anuales, y haciendo que el de Barcelona (2010) pase a ocupar la tercera posición de la tabla.

Como ponemos de manifiesto cada año, resulta llamativa la diferencia salarial que existe entre los convenios más 'altos' del sector (Asturias, Vizcaya, Barcelona...) y los más 'económicos' (Las Palmas, Cáceres, Orense). De acuerdo con estos datos, **el salario de Asturias (2018) es un 107,37% más alto que el salario más económico, el de Las Palmas (2013)**. Como quiera que el convenio de Las Palmas no se ha renegotiado todavía y, en consecuencia, tiene sus salarios 'congelados', el hecho de que sí se actualicen los salarios del de Asturias ha hecho que se haya incrementado ligeramente, en términos porcentuales, la diferencia entre el convenio más alto y más bajo del sector (de 107,01% a 107,37%). A esta diferencia de coste hay que sumar, evidentemente, el coste que para las empresas representa la cotización a la Seguridad Social, lo que hace que la distancia de coste entre unos y otros se acreciente aún más.

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 17.907,64 euros, lo que supone un incremento de un 1,41% respecto a septiembre de 2017. Como, según nuestros cálculos, el incremento de los salarios en septiembre de 2017 respecto de junio de 2016 fue de un 0,95%, puede afirmarse que este último año los salarios han experimentado un incremento superior al sufrido el año anterior. En todo caso, hay que tener 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.

En este informe tenemos que poner necesariamente el foco de nuestra atención sobre los convenios colectivos más económicos. Hemos de traer de nuevo a colación el **IV AENC** para recordar que sus firmantes instan a los negociadores de los convenios colectivos a que, durante la vigencia del mismo (2018-2020), se establezca en un

salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales. Lo dispuesto por los interlocutores sociales más representativos no vincula a los negociadores de convenios, pero resulta evidente que, como ha ocurrido en las ediciones anteriores de este tipo de acuerdo, su contenido tiene una incidencia evidente en la negociación colectiva.

Téngase en cuenta que en la comparativa recogida en el informe se estudia el salario del conductor mecánico (que no es, como es sabido, la categoría profesional más baja en términos salariales de los convenios), y que cuenta con 10 años de antigüedad en la empresa. Y, a pesar de ello, podemos observar rápidamente cómo existen siete convenios colectivos que, a día de hoy, no alcanzan los 14.000 euros anuales para los citados profesionales.

Sin abandonar la categoría profesional de conductor mecánico, si recalculamos las cuantías salariales de la comparativa para obtener el **salario anual del conductor mecánico sin antigüedad** (para acercarnos un poco más a lo que sería el salario mínimo del convenio, aunque éste va a quedar todavía más bajo porque será el establecido para otras categorías profesionales con sueldos más bajos), observamos que **12 convenios colectivos de nuestro sector están por debajo de los 14.000 euros anuales, pero es que son 21 los convenios que no alcanzan los 15.000 euros anuales.**

IV – 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. Otros convenios recogen un importe para la dieta nacional y, después, un importe para algunos países en concreto; en es-

tos supuestos, hemos reflejado también el importe medio de todas las cantidades establecidas. 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	2018	59,93	59,93
ASTURIAS	2018	58,15	89,73
MURCIA	2018	53,71	75,19
CÁCERES	2016	51,14	0,00
ALMERIA	2018	50,50	50,50
ÁLAVA	2018	50,46	63,04
VALENCIA	2018	48,16	64,05
VIZCAYA	2016	47,62	0,00
BARCELONA	2010	47,00	0,00
PONTEVEDRA	2018	46,92	86,05
LUGO	2014	46,28	57,49
LEÓN	2018	46,12	61,81
LA CORUÑA	2018	45,02	55,85
CANTABRIA	2018	45,00	51,00
MADRID OL	2017	44,61	83,28
VALLADOLID	2.018	44,35	57,28
I. BALEARES	2010	43,29	46,75
HUELVA	2018	42,93	73,55
ZAMORA	2018	42,85	Según gastos
ÁVILA	2018	41,88	A convenir
TARRAGONA	2018	41,64	71,21
MADRID	2010	41,57	77,61
SORIA	2018	41,31	0,00
ALBACETE	2017	41,27	78,18
GRANADA	2017	41,00	72,30
LA RIOJA	2018	40,80	71,41
SALAMANCA	2018	40,75	50,53
SEVILLA OT	2018	40,75	A convenir
ZARAGOZA	2018	40,59	56,86
MÁLAGA	2018	40,58	67,50
GUIPÚZCOA	2009	40,47	0,00
ALICANTE	2018	39,48	54,55
GERONA	2011	38,89	0,00
BURGOS	2018	38,43	0,00
LÉRIDA	2017	38,20	67,18
TERUEL	2018	38,00	58,00
CEUTA	2018	37,88	
LAS PALMAS	2013	37,84	
HUESCA	2018	37,34	63,71
OURENSE	2014	37,00	52,00
CÓRDOBA	2018	36,98	61,57 + gastos
JAÉN	2018	36,98	73,96
SEGOVIA	2015	36,05	62,74
CIUDAD REAL	2018	35,50	65,00
GUADALAJARA	2018	35,47	50,07
BADAJOS	2017	35,16	0,00

Provincia	Tabla	Nacional	Internacional
CASTELLÓN	2010	34,79	0,00
NAVARRA	2008	33,99	0,00
PALENCIA	2018	33,51	42,00
GUADAL OL	2017	32,27	45,52
SEVILLA	2017	31,82	A convenir
CÁDIZ	2010	31,68	62,85
TOLEDO	2018	31,43	Según gastos
CUENCA	2018	29,96	51,72

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 sigue siendo el de Sevilla Operadores Logísticos (2018) con 59,93 euros (lo que no deja de resultar sorprendente tratándose de un convenio para operadores logísticos, seguido de Asturias (2018) con 58,15 euros y Murcia (2018) con 53,71 euros, que ha pasado al tercer lugar, con un incremento muy considerable del importe fijo de las dietas derivado de la supresión de la dieta variable que preveía el convenio. Los más económicos siguen siendo el de Cuenca

(2018) con 29,96 euros y Toledo (2018) con 31,43 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 (2018), que ocupa el primer lugar en cuanto al importe máximo de la dieta nacional, ocupa el puesto 41 en relación con el importe de los salarios. A su vez, Cáceres (2016), que figura en el cuarto 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 (2018), **es un 100,03% más alta que** la dieta nacional del convenio de Cuenca (2018), **la más baja del sector**, aunque este año se ha visto reducida, 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 41,21 euros, lo que supone un incremento de un 2,08% respecto a septiembre de 2017.



V – JORNADA DE TRABAJO

Para la comparativa sobre la regulación de la jornada de trabajo se ha tenido en cuenta la duración máxima de la misma en los distintos convenios, tanto la establecida con carácter semanal como con carácter anual, la existencia de pactos

sobre distribución irregular de la misma, la definición y limitación, en su caso, del tiempo de trabajo y de presencia, la consideración o no como de trabajo del llamado 'descanso para bocadillo', la concreción de la duración de las vacaciones anuales,

la existencia de días de libre disposición para los trabajadores (que suponen, en definitiva, una reducción de la jornada anual), y la mejora de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto 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 con RLT			30		ET
ALICANTE		1826		RD 1561/1995	30 minutos	30		Mejora
ALMERÍA	40	1826		II AG		30	1	Mejora
ASTURIAS	40		No	Sí, peor	Sí	30 ampliables	3 + 7	Mejora
ÁVILA	40		No	Sí, peor		30		Mejora
BADAJOS	40	1816		Sí, peor	30 minutos	30		Mejora
BARCELONA	39 h 30 min		Acuerdo con RLT	II AG	20 minutos	30 o 32		Mejora
BURGOS		1768	Acuerdo con RLT	Normativa		31	1	Mejora
BURGOS FRAC		1755				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		RD 1561/1995	20 minutos	30		Mejora
CIUDAD REAL	40	1816		RD 1561/1995	Sí	30		Mejora
CÓRDOBA	40		Acuerdo con 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 con RLT	Define y limita	15 minutos	31		Mejora
GUADALAJARA	40	1800	RD 1561/1995	RD y II AG		30		Mejora
GUADAL OL	40	1800	No			30		Mejora
GUIPÚZCOA		1684	Bolsa de horas	Todo es trabajo		27 laborables		Mejora
HUELVA	40	1816		RD 1561/1995		31	1	Mejora
HUESCA	40	1796	5% jornada	RD y II AG		30		
I. BALEARES	40	1800		Sí, peor	15 minutos	31 o 32 festivo		Mejora
JAÉN DISCRE	40			RD y II AG	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

Provincia	Semanal	Anual	Distribución Irregular	Definición de tiempos	Bocadillo trabajo	Vacaciones	Días libres	Permisos
NAVARRA	40	1744		RD 1565/1995				Mejora
ORENSE	RE-561/2006					30		ET
PALENCIA	40	1792		RD 1561/1995		30	3	
PONTEVEDRA	40	1826		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		Mejora
SEVILLA OT		1778	Lunes a viernes		20 minutos	22 laborables	1	Mejora
SORIA	40		RLT			30		
TARRAGONA	40	1784				23 laborables	2	Mejora
TERUEL		1800		RD 1561/1995		30Nat o 22 Lab		
TOLEDO	40	1800	Acuerdo con RLT	Descanso = trabajo	Sí	30	1	Mejora
VALENCIA	40 (bisem)	1761	10% jornada	II AG		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	

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, 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 más un día de asuntos propios, 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, sigue siendo el de Guipúzcoa (2009), con 1684 horas anuales, pero en el que, además, se establecen 27 días laborables 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, Castellón, Córdoba, Jaén Discrecionales, Málaga, Soria, 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.

Una vez más conviene destacar, 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 po-

nería 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 otorga un tratamiento distinto a 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. Conviene también resaltar como hay cada vez más convenios colectivos que intentan potenciar la flexibilidad en la jornada de trabajo de los conductores, para lo que, en muchos casos, reproducen los acuerdos incluidos al respecto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o acuden a la normativa específica para estos profesionales.

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.

VI – 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 el convenio de Soria, que tradicionalmente no contemplaba complemento alguno a la citada prestación en caso de accidente laboral, ha pasado a hacerlo en su última edición.

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	36.832,22	36.832,22
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	37.008,86	37.008,86
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
GUADAL. (OT)	Distintas mejoras n° baja	100% BR toda la baja	20.504,56	30.752,54
GUADALAJARA	Distintas mejoras n° baja	100% BR toda la baja	38.850,00	44.100,00
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	25.159,00	25.159,00
HUESCA	100% BR a partir del día 21	100% BR hasta 180 días	40.000,00	45.000,00
I. BALEARES	100% SB + PC desde día 16 a 90	100% salario toda la baja	15.000,00	15.000,00
JAEÑ 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 CORUÑA	75% BR	100% BR 6 meses	25.000,00	30.000,00
LA RIOJA	Desde día 31 - 100% BR	100% salario convenio 3 meses	33.000,00	42.000,00

Provincia	Enfermedad común	Accidente Trabajo	Muerte	I.P.T. o Abs.
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	43.115,11	43.115,11
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
MADRID	100% SB+PC+Ant día 16 - 8 meses	100% SB+PC+Ant toda la baja	26.296,36	39.441,52
MADRID OL	100% SB+PC+Ant día 16 - 8 meses	100% SB+PC+Ant toda la baja	28.216,15	42.321,04
MÁLAGA	100% SB+PA día 1-14; desde 15 100% BR	100% SB+PA día 1-14; desde 15 100% BR	37.521,94	28.945,50
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	21.500,00	30.000,00
PONTEVEDRA	100% BR 1 mes	100% BR 4 meses	40.000,00	40.000,00
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 OL	60%SB días 1 a 15; luego 75% BR	100% BR toda la baja	38.070,86	28.438,49
SEVILLA OT	Distintas mejoras nº baja	90% BR toda la baja	25.279,53	30.221,44
SORIA	Nada	Hospitalización 100% salario convenio 5 días	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% BR desde día 9	100% BR 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	27.251,31	38.151,83
VALLADOLID	100% SB+PC+Ant desde día 10	100% BR toda la baja	30.000,00	35.000,00
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



VII – 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.

Provincia	Vigencia	Subrogación	Mejoras sindicales	Kilometraje
ÁLAVA	2017-2019	Logística		
ALBACETE	2015-2017	Para todas	✓	
ALICANTE	2015-2018	Logística		
ALMERIA	2016-2018		✓	
ASTURIAS	2016-2018		✓	
ÁVILA	2012-2018		✓	
BADAJOS	2014-2017	Contratos con AA.PP.	✓	
BARCELONA	2007-2010	Comisión de estudio	✓	
BURGOS	2017-2020		✓	
Burgos C fracc	2018-2021			
CÁCERES	2014-2016	Para todas	✓	
CÁDIZ	2008-2010			
CANTABRIA	2016-2018	Logística	✓	✓
CASTELLÓN	2008-2010		✓	
CEUTA	2017-2019			
CIUDAD REAL	2018-2020		✓	
CÓRDOBA	2017-2019		✓	
CUENCA	2018-2019		✓	
GERONA	2010-2011		✓	
GRANADA	2015-2017		✓	
GUADALAJARA	2018-2020		✓	
GUADAL. OL	2015-2017	Acuerdo en AG	✓	
GUIPÚZCOA	2007-2009	Comisión de estudio	✓	✓
HUELVA	2018	Transporte de viajeros		✓
HUESCA	2018			
I. BALEARES	2008-2010			
JAÉN Discrec	2018-2020			✓
LA CORUÑA	2016-2020			
LA RIOJA	2016-2020		✓	✓
LAS PALMAS	2008-2013			
LEÓN	2016-2018			
LÉRIDA	2015-2017			
LUGO	2011-2014			
MADRID	2007-2010			
MADRID OL	2015-2016		✓	
MÁLAGA	2016-2018	Empresas Públicas	✓	
MURCIA	2016-2018		✓	✓
NAVARRA	2007-2008		✓	
OURENSE	2013-2014			
PALENCIA	2017-2019			
PONTEVEDRA	2017-2019			✓
SALAMANCA	2018-2020			✓
SEGOVIA	2012-2015			
SEVILLA	2015-2017		✓	
SEVILLA OT	2016-2018		✓	
SEVILLA OL	2016-2018		✓	
SORIA	2018-2020			
TARRAGONA	2016-2020	Operadores logísticos	✓	
TERUEL	2018-2020			
TOLEDO	2016-2017		✓	
VALENCIA	2016-2018	Posible futura cláusula	✓	
VALLADOLID	2017-2019			
VIZCAYA	2010-2016		✓	
ZAMORA	2016-2018			
ZARAGOZA	2017-2019		✓	Comisión estudio

1. Subrogación obligatoria: Un total de **trece convenios colectivos** recogen siquiera una mención a esta materia, si bien, como no podía ser de otra forma, la regulación que ofrecen los convenios difiere mucho entre unos y otros:

- Albacete (2015-2017) y Cáceres (2014-2016) prevén la subrogación obligatoria para todas las actividades.
- Álava (2017-2019), Alicante (2015-2018), 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), Guadalajara OL (2015-2017) y Valencia (2016-2018) 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 de estudio, o no, o lo remiten a lo que pueda establecerse a nivel nacional.
- Huelva (2018) prevé la subrogación para el sector del transporte de viajeros por carretera.

2. Mejoras sindicales: De nuestros convenios colectivos, 31 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. De forma paulatina, 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 ocho 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 (2018), Jaén Discrecionales (2018-2020), La Rioja (2016-2020), Murcia (2016-2018), Pontevedra (2017-2019) y Salamanca (2018-2010). Conviene destacar el último citado, porque es en su texto con vigencia 2018 a 2020 donde ha incorporado por primera vez este complemento salarial.

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.

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 contrapartidas 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 una vez más 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.

VIII – CONCLUSIÓN

En septiembre de 2018 contamos con más convenios en vigor de los que hemos tenido en los últimos años, desde que comenzamos a publicar estos informes. Es cierto que no es un dato que deba tomarse en términos absolutos, porque depende en parte de las oscilaciones que se derivan de la vigencia plurianual de la gran mayoría de los convenios, pero sí es importante porque representa la cifra más elevada de los últimos años. Creo que es un dato del que podemos alegrarnos porque consolida la reactivación de la negociación de los convenios sectoriales en nuestro país, y la recuperación de algún proceso negociador que parecía haberse quedado en el camino, como es el caso del de Ávila.

Junto a este dato, hemos de lamentar la existencia todavía de algunos convenios colectivos decaídos, o con vigencia ultractiva indefinida, que no han sido renegociados desde hace muchos años, como es el caso de Barcelona, Cádiz, Castellón, Madrid, Islas Baleares, etc. Es cierto que cada uno de ellos tiene su particular ‘historia’ que difiere de unos a otros, y también es distinta la situación en la que se encuentran, ya que en algunos casos las partes ni siquiera se han puesto en contacto en años y, sin embargo, en otros las mesas negociadoras están trabajando a pleno rendimiento.

Los datos del informe vuelven a poner de manifiesto las enormes y, en la mayoría de los casos, injustificadas diferencias existentes entre los convenios del sector, que se perpetúan en el tiempo y que, en determinadas materias, se van acrecentando. Ha servido el informe también para comparar los datos salariales de nuestros convenios con la recomendación del salario mínimo de 14.000 euros recogida en el IV AENC, lo que nos tiene que hacer reflexionar.

Son reseñables, igualmente, los esfuerzos que algunos convenios han realizado para adaptar mejor su regulación a la normativa sectorial en algunas materias, por ejemplo, en lo que respecta a la jornada de trabajo. Y también podemos señalar que siguen aumentando, si bien poco a poco, los convenios en los que se incluyen cláusulas que desde nuestro punto de vista son muy interesantes como pueden ser las relativas al plus de kilometraje.

Por lo demás, constatamos que sigue observándose con carácter general una petrificación del contenido de los convenios colectivos, ya que un buen número de ellos mantiene prácticamente intacto su contenido desde hace muchos años, y sus revisiones se han limitado a incrementar ligeramente los conceptos económicos, y poco más. No

es, en nuestra opinión, una buena solución, sobre todo si constituye la norma general de un proceso negociador y no algo excepcional. Cambiando como cambia la realidad del mercado, la regulación legal, los criterios de los tribunales laborales, no tiene sentido que mantengamos inmóviles las reglas de juego que nosotros mismos, junto con los sindicatos, nos imponemos; como ya hemos comentado en otras ocasiones, constituye una pérdida de oportunidad y un empobrecimiento de la herramienta convencional, que va quedando más y más desfasada.

Concluimos este informe poniendo de manifiesto, una vez más, que la ‘fotografía’ de la negociación colectiva sectorial no ha variado mucho respecto de la del año pasado. Siendo lógico, por una parte, que no se produzcan profundos cambios de un año a otro, nos parece desalentador que –salvando excepciones, que siempre las hay– se consolide la tendencia al inmovilismo que viene caracterizando la negociación de nuestros convenios ya que, no lo olvidemos, el inmovilismo representa la perpetuación de las deficiencias y carencias de nuestra negociación colectiva sectorial.

Madrid, octubre de 2018.

Edita:  BGO Editores, S.L.

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

Tel.: 91 744 03 95 - E-mail: tteprof@bgo.es

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

Dep. Legal: M-20928-1983

STAL