

Monográficos del Transporte

transporte *profesional*

Cuadernillo Especial nº 415 - Noviembre 2020

Con la colaboración de:

DAF

SITUACIÓN DE LA **NEGOCIACIÓN** **COLECTIVA** EN EL SECTOR DEL **TRANSPORTE DE MERCANCÍAS** **POR CARRETERA.** (6ª Edición Noviembre 2020)



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

En octubre de 2020, la situación de la negociación colectiva sectorial es la siguiente:

1. 30 convenios colectivos en vigor.
2. 25 convenios colectivos vencidos, de los que:
 - a. 9 se encuentran en su primer año de ultractividad.
 - b. 12 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.

Provincia	Vigencia	En vigor	1er año Ultractividad	Ultractividad indefinida	Decaídos
ÁLAVA	2017-2019		✓	✓	
ALBACETE	2018-2020	✓		✓	
ALICANTE	2015-2018			✓	
ALMERIA	2016-2018				✓
ASTURIAS	2019-2023	✓		✓	
ÁVILA	2012-2018			✓	
BADAJOS	2018-2019		✓	✓	
BARCELONA	2011-2023	✓		✓	
BURGOS	2017-2020	✓			
BURGOS c.frac.	2018-2021	✓			
CÁCERES	2017-2019		✓		
CÁDIZ	2008-2010			✓	
CANTABRIA	2019-2021	✓			
CASTELLÓN	2008-2010			✓	
CEUTA	2017-2019		✓		
CIUDAD REAL	2018-2020	✓			
CÓRDOBA	2019-2020	✓			
CUENCA	2018-2019		✓	✓	
GERONA	2010-2011			✓	
GRANADA	2018-2020	✓			
GUADALAJARA	2018-2020	✓		✓	
GUADAL. (OL)*	2019-2020			✓	
GUIPÚZCOA	2007-2009				✓
HUELVA	2020			✓	
HUESCA	2018-2020	✓		✓	
I. BALEARES	2008-2010				✓
JAÉN	2018-2020	✓		18 meses	
LA CORUÑA	2016-2020	✓		✓	
LA RIOJA	2016-2020	✓		✓	
LAS PALMAS	2008-2013				✓
LEÓN	2019-2021	✓		✓	
LÉRIDA	2015-2017			✓	
LUGO	2014-2022	✓			

Provincia	Vigencia	En vigor	1er año Ultractividad	Ultractividad indefinida	Decaídos
MADRID	2020-2021	✓		✓	
MADRID OL	2018-2020	✓			
MÁLAGA	2016-2018			✓	
MURCIA	2016-2018			✓	
NAVARRA	2007-2008			✓	
OURENSE	2013-2014			✓	
PALENCIA	2017-2019		✓		
PONTEVEDRA	2017-2019		✓	✓	
SALAMANCA	2018-2020	✓		✓	
SEGOVIA	2019-2021	✓		✓	
SEVILLA	2018-2020	✓			
SEVILLA (OL)	2019-2020	✓		✓	
SEVILLA (OT)	2019-2022	✓			
SORIA	2018-2020	✓		✓	
TARRAGONA	2016-2020	✓		✓	
TERUEL	2018-2020	✓		✓	
TOLEDO	2018-2021	✓		✓	
VALENCIA	2019-2022	✓		✓	
VALLADOLID	2017-2019		✓		
VIZCAYA	2017-2020	✓		✓	
ZAMORA	2019-2021	✓		✓	
ZARAGOZA	2017-2019		✓	✓	

* Tablas salariales que exceden de la vigencia inicial del convenio.

La situación de los convenios colectivos sectoriales en cuanto a su vigencia y renovación es similar a la del año pasado. De los 55 convenios colectivos provinciales o de Comunidad Autónoma que se analizan en el presente informe, 30 convenios están dentro de su período inicial de vigencia, lo que supone un decremento de 1 convenio en vigor frente a octubre de 2019. Este hecho no significa en absoluto que se haya mantenido en lo que llevamos de 2020 la actividad negociadora, pues ha ocurrido precisamente todo lo contrario, ya que desde el pasado mes de marzo no se ha firmado ningún convenio colectivo en nuestro sector. El práctico mantenimiento del número de convenios en vigor obedece fundamentalmente al hecho de que a finales del pasado año se firmaron un puñado de convenios que se han incorporado al presente informe, a lo que habría que añadir el convenio de Lugo, firmado a principios de 2020 y el de Huelva, cuyos negociadores decidieron prorrogar íntegramente el convenio del año anterior. Todo parece indicar que, en el informe del año que viene, se va a reflejar una reducción importante de convenios en vigor, ya que es fácil presumir que los procesos negociadores de convenios no van a recuperar su ritmo habitual en mucho tiempo. Es de destacar que hemos recuperado los dos convenios sectoriales de Madrid,

que se encontraban decaídos, aunque a esta categoría se ha sumado un nuevo convenio, el de Almería, por no incluir un acuerdo explícito en relación con su permanencia en el tiempo y haber transcurso del plazo máximo de ultractividad de 12 meses previsto legalmente. También, en relación con el informe del año anterior, es destacable la renegociación de algunos convenios que llevaban años de retraso como el caso de Barcelona, desde 2010, el de Segovia, desde 2015, o el de Vizcaya, desde 2016.

De los 20 convenios que se encuentran en ultractividad, 11 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 9 se encuentran dentro de su primer año de ultractividad. Estos datos nos ofrecen una situación muy similar a la del año pasado, en la que 19 convenios se encontraban en dicha situación; aunque las cosas han mejorado en los últimos años, continúan siendo excesivos los convenios que se encuentran en situación de estancamiento prolongado, que resultan especialmente llamativos como el de Guipúzcoa (2007-2009), o aquellos cuya vigencia inicial finalizó en 2010, como son los de Castellón, Cádiz, Islas Baleares.

Convenios decaídos se puede considerar que hay en total 4: Almería, Guipúzcoa, Islas Baleares y Las Palmas, uno menos que el año pasado. 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 por el Tribunal Supremo.

Como ya comentábamos en la edición anterior de este informe, conviene recordar lo dispuesto en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito el 5 de julio de 2018 entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y con vigencia hasta 2020. 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

La situación actual del régimen de antigüedad en nuestros convenios colectivos 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				5 - 10 - 15 - 20 cuantías concretas	20	
BARCELONA	✓				29	60
BURGOS				6 cuatrinenios cuantías concretas	24	
Burgos C.Fracc		✓			20	20
CÁCERES			✓			
CÁDIZ				2 bienios 5% y 1 quinenio 10% SB	9	20
CANTABRIA			✓			
CASTELLÓN		✓			20	20
CEUTA	✓				29	60
CIUDAD REAL				1 quinquenio cuantías		
CÓRDOBA				1 quinquenio	15	
CUENCA				2 bienios 5% y 5 quinenios 10% SB		
GERONA	✓				29	60
GRANADA				2 - 5%; 4 - 10%; 9 - 20%; 14 - 25% 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			✓			
I. BALEARES			✓			
JAÉN				5 - 5%; 10-10%; 15-15%; 20-20%; 22-25%; 25-30%	25	30
LA CORUÑA				5 quinquenios cuantías concretas	25	

Provincia	OL	II AG	Suprimida	OTRAS REGULACIONES	Años	%
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				2 bienios y 3 quinquenios cuantías concretas	19	
MÁLAGA			✓			
MURCIA			✓			
NAVARRA			✓			
ORENSE			✓			
PALENCIA			✓			
PONTEVEDRA		✓		5% 5años 10% 10 años15% 15 años 20% 20años	20	20
SALAMANCA		✓			20	20
SEGOVIA			✓			
SEVILLA		✓		5% 5años 10% 10 años15% 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				5 quinquenios al 5%	25	25
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, que no se ha alterado respecto de la del año anterior excepto en por el convenio de Vizcaya, que ha reducido, 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 7, 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 concre-

tas 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 refle-

jada 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
VIZCAYA	2020	17.027,76	1.702,78	3.268,32	5.499,71	27.498,57
BARCELONA	2020	14.892,00	2.937,60	3.916,45	5.372,10	27.118,15
ASTURIAS	2020	16.578,00	3.315,60	1.493,28	4.973,40	26.360,28
LA RIOJA	2020	16.743,60	1.674,36	429,96	4.604,49	23.452,41
GUIPÚZCOA	2009	16.610,40	1.661,04	0,00	4.567,86	22.839,30
MADRID OL	2020	13.708,80	1.757,76	2.720,04	4.546,65	22.733,25
GUADAL. (OL)	2020	11.870,40	2.374,08	4.457,64	3.561,12	22.263,24
ÁLAVA	2019	11.925,48	1.192,56	4.367,64	4.371,42	21.857,10
BURGOS Frac	2020	15.514,20	1.551,42	466,08	4.266,41	21.798,11
I. BALEARES	2010	15.255,00	0,00	2.288,28	3.813,75	21.357,03
TARRAGONA	2020	10.492,80	2.098,56	4.448,76	4.260,03	21.300,15
MADRID	2020	12.765,60	1.636,80	2.532,96	4.233,84	21.169,20
ALBACETE	2020	11.646,00	1.164,60	5.007,60	3.202,65	21.020,85
NAVARRA	2008	15.420,96	0,00	1.189,92	4.152,72	20.763,60
BURGOS	2020	14.281,20	1.285,20	1.175,64	3.891,60	20.633,64
LA CORUÑA	2020	15.088,20	1.161,12	1.138,80	3.224,22	20.612,34
VALENCIA	2020	15.396,24	1.085,04	0,00	4.120,32	20.601,60
CEUTA	2018	9.064,44	1.812,89	5.702,16	3.525,20	20.104,69
GERONA	2011	12.219,48	2.443,90	1.168,44	3.957,95	19.789,77
ZARAGOZA	2019	12.790,80	0,00	3.038,40	3.957,30	19.786,50
ALICANTE	2018	14.681,52	1.035,12	0,00	3.929,16	19.645,80
SEVILLA (OT)	2020	13.998,60	1.399,86	0,00	3.849,62	19.248,08
SEGOVIA	2020	13.840,80	0,00	926,88	3.691,92	18.459,60
ZAMORA	2020	14.641,80	0,00	0,00	3.660,45	18.302,25
TOLEDO	2020	12.056,40	1.971,36	722,64	3.506,94	18.257,34
PONTEVEDRA	2019	13.211,76	1.321,18	382,08	3.302,94	18.217,96
MÁLAGA	2018	12.566,95	0,00	1.261,92	4.152,01	17.980,88
GRANADA	2020	12.798,00	2.559,60	0,00	2.559,60	17.917,20
SALAMANCA	2020	11.789,88	1.178,99	1.646,52	3.242,22	17.857,61
LUGO	2020	12.265,20	432,72	1.488,96	3.174,48	17.361,36
JAÉN	2020	11.534,40	2.306,88	0,00	3.460,32	17.301,60
GUADALAJARA	2020	10.599,84	1.589,98	2.041,80	3.047,45	17.279,07

PROVINCIA	Tabla	SB AÑO	ANT/AÑO	PC AÑO	EXTRAS	BRUTO ANUAL
LÉRIDA	2017	10.836,00	1.625,40	1.473,00	3.272,97	17.207,37
ALMERIA	2016	10.252,80	1.924,08	1.439,04	3.403,98	17.019,90
MURCIA	2018	11.466,24	0,00	2.076,12	3.385,59	16.927,95
CIUDAD REAL	2020	11.613,60	923,52	1.252,68	3.057,32	16.847,12
SEVILLA (OL)	2020	12.522,12	812,40	0,00	3.333,63	16.668,15
VALLADOLID	2019	11.831,16	851,04	791,28	3.170,55	16.662,63
BADAJOS	2019	9.988,92	1.997,78	1.247,04	3.308,44	16.542,18
TERUEL	2020	10.306,80	1.027,56	2.296,80	2.833,59	16.464,75
PALENCIA	2019	13.074,48	0,00	0,00	3.268,62	16.343,10
CANTABRIA	2020	12.940,20	0,00	0,00	3.235,05	16.175,25
LEÓN	2020	11.869,20	0,00	1.066,80	2.967,30	15.903,30
CÓRDOBA	2020	11.296,80	935,04	471,72	3.175,89	15.879,45
CASTELLÓN	2010	9.520,20	952,02	2.134,80	3.151,76	15.758,78
HUESCA	2020	11.689,20	0,00		3.831,46	15.520,66
CUENCA	2019	10.309,56	2.061,91	0,00	3.092,87	15.464,34
CÁDIZ	2010	10.090,80	2.018,16	0,00	3.027,24	15.136,20
SEVILLA	2020	9.154,80	915,48	1.659,60	2.932,47	14.662,35
SORIA	2020	10.846,80	1.084,68	0,00	2.711,70	14.643,18
ÁVILA	2018	10.594,56	1.059,46	0,00	2.913,50	14.567,52
HUELVA	2020	7.941,60	0,00	3.081,60	2.755,80	13.779,00
CÁCERES	2019	10.312,56	0,00	337,68	2.662,56	13.312,80
ORENSE	2014	9.480,00	0,00	1.184,28	2.370,00	13.034,28
LAS PALMAS	2013	8.399,40	839,94	880,80	2.309,84	12.429,98

Permanece este año a la cabeza de los convenios con salarios más altos el de Vizcaya, mientras que Barcelona ocupa nuevamente el segundo puesto, enviando al tercer lugar a Asturias. Desde que comenzamos a realizar los informes sobre negociación colectiva, son las citadas tres provincias las que se han ido disputando los tres primeros puestos de la comparativa.

Como ponemos de manifiesto cada año, resulta llamativa la diferencia salarial que existe entre los convenios más 'altos' del sector (Vizcaya, Barcelona, Asturias...) y los más 'económicos' (Las Palmas, Orense, Cáceres). De acuerdo con estos datos, **el salario de Vizcaya (2020) es un 121,23% más alto que el salario más económico, el de Las Palmas (2013)**. Como quiera que el convenio de Las Palmas no se ha renegociado todavía y, en consecuencia, tiene sus salarios 'congelados', el hecho de que sí se hayan actualizado los salarios del de Vizcaya, ha hecho que se haya incrementado bastante, en términos porcentuales, la distancia entre el convenio más alto y más bajo del sector (de 116,89% a 121,23%). 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 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 18.506,16 euros, lo que supone un incremento de un 1,82% respecto a septiembre de 2019. Como, según nuestros cálculos, el incremento de los salarios en septiembre de 2019 respecto de septiembre de 2018 fue de un 1,5%, puede afirmarse que este último año los salarios han experimentado un incremento ligeramente 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.

Resulta necesario de nuevo detenerse a analizar, aunque sea de forma breve, la existencia de un buen número de convenios colectivos que siguen manteniendo unos salarios muy moderados.

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 cuatro convenios colectivos (el año pasado eran también cuatro) 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 **9 convenios colectivos de nuestro sector están por debajo de los 14.000 euros anuales**, (el año pasado eran también 9) **pero es que son 13 los convenios que no alcanzan los 15.000 euros anuales**, que resultan ser seis menos que el año pasado.

Y si sometemos a una rápida comparación a estas cifras con el importe del **Salario Mínimo Interprofesional**, que, como se sabe, volvió a experimentar un incremento llamativo este año para alcanzar los 13.300 euros anuales, observamos como el convenio de Las Palmas y de Orense quedarían por debajo del citado SMI, y el convenio de Cáceres tan solo lo supera por algo más de 12 euros. Y si procedemos a recalcular las cantidades sin tener en cuenta la antigüedad, quedarían por debajo de dicho umbral los convenios de Cáceres y de Cádiz, y algunos convenios como el de Cuenca, Ávila o Soria superarían el citado mínimo por tan solo unos pocos euros. Y conviene insistir, aun a riesgo de resultar pesados, que no estamos considerando la categoría profesional más baja de los convenios colectivos.

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 por concertar por acuerdo entre empresa y trabajadores.

PROVINCIA	TABLA	NACIONAL	INTERNACIONAL
SEVILLA OL	2020	62,68	62,65
ASTURIAS	2020	59,47	91,76
CÁCERES	2019	54,86	69,03
MURCIA	2018	53,71	75,19
ÁLAVA	2020	51,47	64,31
VIZCAYA	2020	50,89	57,56
ALMERIA	2018	50,50	50,50
VALENCIA	2020	50,01	66,49
LUGO	2020	49,11	61,00
BARCELONA	2020	48,42	82,49
VALLADOLID	2019	48,00	58,62
LEÓN	2020	47,37	63,49
PONTEVEDRA	2019	46,92	86,05
MADRID OL	2020	46,88	87,51
CANTABRIA	2020	46,00	53,00
LA CORUÑA	2019	45,02	55,85
CÓRDOBA	2020	44,06	62,80 + gastos
ZAMORA	2020	44,00	Según gastos
HUELVA	2020	43,79	75,02
MADRID	2020	43,65	81,49
I. BALEARES	2010	43,29	46,75
GRANADA	2020	43,26	76,27
SEVILLA OT	2020	42,40	A convenir
SALAMANCA	2020	42,15	52,26
ALBACETE	2020	41,89	77,02
ÁVILA	2018	41,88	A convenir
LA RIOJA	2020	41,70	72,99
TARRAGONA	2019	41,64	71,21
SORIA	2019	41,31	46,63
ZARAGOZA	2019	41,20	57,71
MÁLAGA	2018	40,58	67,50
GUIPÚZCOA	2009	40,47	54,44
BURGOS	2020	40,10	75,91
TERUEL	2020	39,96	59,68
ALICANTE	2018	39,48	54,55
GERONA	2011	38,89	55,81
HUESCA	2020	38,77	66,16
LÉRIDA	2017	38,20	67,18
JAÉN	2020	38,10	76,20
SEGOVIA	2020	38,03	66,17
CEUTA	2018	37,88	

PROVINCIA	TABLA	NACIONAL	INTERNACIONAL
LAS PALMAS	2013	37,84	
GUADALAJARA	2020	37,48	52,90
OURENSE	2014	37,00	52,00
BADAJOS	2019	36,09	57,83
CIUDAD REAL	2020	36,00	65,00
TOLEDO	2020	35,26	38,47
CASTELLÓN	2010	34,79	46,97
PALENCIA	2019	34,35	42,00
SEVILLA	2020	34,28	A convenir
GUADAL OL	2020	34,21	48,26
NAVARRA	2008	33,99	49,43
CÁDIZ	2010	31,68	62,85
CUENCA	2019	31,01	53,53

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 (2020) con 62,68 euros (lo que no deja de resultar sorprendente tratándose de un convenio para operadores logísticos), seguido de Asturias (2020) con 59,47 euros y Cáceres (2019) con 54,86 euros, en tercer lugar. Los más económicos siguen siendo el de Cuenca (2019) con 31,01 euros y Cádiz (2010) con 31,68 euros.

Como referimos cada año, 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 (2020), que ocupa el primer lugar en cuanto al importe máximo de la dieta nacional, ocupa el puesto 37 en relación con el importe de los salarios. A su vez, Cáceres (2019), que figura en el tercer puesto de la comparativa de las dietas, aparece en el antepenúltimo lugar de la comparativa de salarios.

Según esta comparativa, la **dieta nacional más elevada**, que corresponde al convenio de

Sevilla Operadores Logísticos (2020), **es un 102,13% más alta que** la dieta nacional del convenio de Cuenca (2019), **la más baja del sector**. Este año se ha visto ampliada la diferencia existente entre las provincias más altas y las más moderadas, ya que el año pasado la distancia que separaba unas de otras era de un 97,10%.

El importe medio de la dieta nacional en los convenios del sector de transporte de mercancías por carretera es de 42,42 euros, lo que supone un incremento de un 1,48% respecto a septiembre de 2019.



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	Distrib. Irreg	Def. 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	15 Minutos	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 con RLT	II AG	20 Minutos	30 ó 32		Mejora
Burgos		1768	Acuerdo con RLT	Normativa	30 Minutos	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		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	31		Mejora
Cuenca	40	1800		RD 1561/1995	Sí	31		Mejora
Gerona	40	1766			20 Minutos	23 laborables		
Granada	40		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	1792	5% jornada	RD y II AG		30		
I. Baleares	40	1800		Sí, peor	15 Minutos	31 ó 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	1	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

Provincia	Semanal	Anual	Distrib. Irreg	Def. tiempos	Bocadillo trabajo	Vacaciones	Días libres	Permisos
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	15 Minutos	30	1	Mejora
Sevilla OL	40	1800			20 Minutos	30		Mejora
Sevilla OT		1778	Lunes a viernes			22 laborables	1	Mejora
Soria	40		RLT			31		
Tarragona	40	1784				23 laborables	2	Mejora
Teruel		1796		RD 1561/1995		30 Nat o 22 Lab		
Toledo	40	1800	Acuerdo con RLT	Descanso = trabajo	Sí	30	1	Mejora
Valencia	40 (bisem.)	1760	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 los últimos años. 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.

Como cada año, hemos de destacar el convenio de Guipúzcoa (2007-2009) que contempla la jornada anual de trabajo más reducida de toda España, 1684 horas, 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 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 po-

drá 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 intentar 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.

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.

Nuestros convenios colectivos todavía no han tenido oportunidad de recoger nada en relación con la obligación empresarial de registrar la jornada de trabajo, que entró en vigor en relación con todos los trabajadores en mayo de este año. En todo caso, conviene recordar que la obligación de registrar la jornada de los trabajadores móviles del sector está vigente en España desde el año 2007.

VI – COMPLEMENTOS DE IT Y SEGURO DE ACCIDENTES

Como en el resto de las 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	37.665,59	37.665,59
ÁVILA	100% salario desde día 6	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	44.835,21	50.894,01
BURGOS	100% salario convenio día 8 hasta 12 meses	100% salario toda la baja	26.500,00	26.500,00
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	45.000,00	45.000,00
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	80% salario días 4-9 y 100% desde día 8-mes 8	100% SB toda la baja	36.360,45	31.166,10
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. (OL)	Distintas mejoras nº baja	100% BR toda la baja	20.894,15	31.336,84
GUADALAJARA	Distintas mejoras nº 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	25.662,18	25.662,18
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
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 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
LAS PALMAS	100% SB+ Ant desde día 31 - 5 meses	100% SB+ Ant hasta 6 meses	12.380,00	12.380,00

Provincia	Enfermedad común	Accidente Trabajo	Muerte	I.P.T. o Abs.
LEÓN	100% salario día 30 - 5 meses	100% salario día 30 -11 meses	44.287,08	44.287,08
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	27.611,15	41.413,60
MADRID OL	100% SB+PC+Ant día 16 - 8 meses	100% SB+PC+Ant toda la baja	29.650,36	44.472,20
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	25.000,00	35.000,00
NAVARRA	Nada	100% SB+PC toda la baja	38.840,96	54.377,34
OURENSE	100% BR día 20 - 2 meses	100% BR 3 meses	20.030,00	26.040,00
PALENCIA	100% BR si hospitalizacion	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	21.094,58	25.313,50
SEVILLA	100%SB+CA si hospitalización	100% salario convenio desde 1 de la baja	42.986,21	31.002,28
SEVILLA OL	60%SB dias 1 a 15; luego 75% BR	100% BR toda la baja	40.000,00	30.000,00
SEVILLA OT	Distintas mejoras nº baja	100% BR toda la baja	26.300,82	31.442,39
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	36.421,73	45.527,16
TERUEL	100% BR desde día 9	100% BR toda la baja	45.000,00	45.000,00
TOLEDO	100% salario toda la baja	100% salario toda la baja	27.200,00	27.200,00
VALENCIA	100% BR días 20 - 90	100% BR toda la baja	28.296,67	39.615,34
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	27.798,09	45.172,43
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	2018-2020	Para todas	✓	
ALICANTE	2015-2018	Logística		
ALMERIA	2016-2018		✓	
ASTURIAS	2019-2023		✓	
ÁVILA	2012-2018		✓	
BADAJOS	2018-2019	Contratos con AA.PP.	✓	
BARCELONA	2011-2023	Comisión de estudio	✓	
BURGOS	2017-2020		✓	
Burgos C.Fracc	2018-2021			
CÁCERES	2017-2019	Para todas	✓	
CÁDIZ	2008-2010			
CANTABRIA	2019-2021	Logística	✓	✓
CASTELLÓN	2008-2010		✓	
CEUTA	2017-2019			
CIUDAD REAL	2018-2020		✓	
CÓRDOBA	2019-2020		✓	
CUENCA	2018-2019		✓	
GERONA	2010-2011		✓	
GRANADA	2018-2020		✓	
GUADALAJARA	2018-2020		✓	
GUADAL. OL	2015-2017	Acuerdo en AG	✓	
GUIPÚZCOA	2007-2009	Comisión de estudio	✓	✓
HUELVA	2020	Transporte de viajeros		✓
HUESCA	2018-2020			
I. BALEARES	2008-2010			
JAÉN Discrec	2018-2020			✓
LA CORUÑA	2016-2020			
LA RIOJA	2016-2020		✓	✓
LAS PALMAS	2008-2013			
LEÓN	2019-2020			
LÉRIDA	2015-2017			
LUGO	2014-2022	Contratos con AAPP		
MADRID	2020-2021			
MADRID OL	2018-2020		✓	
MÁLAGA	2016-2018	Empresas Públicas	✓	
MURCIA	2016-2018		✓	✓
NAVARRA	2007-2008		✓	
OURENSE	2013-2014			
PALENCIA	2017-2019			
PONTEVEDRA	2017-2019			✓
SALAMANCA	2018-2020			✓
SEGOVIA	2019-2021			
SEVILLA	2018-2020	Contratos con AA.PP. Y Entes Públicos	✓	
SEVILLA OT	2019-2022		✓	
SEVILLA OL	2019-2020		✓	
SORIA	2018-2020			
TARRAGONA	2016-2020	Operadores logísticos	✓	
TERUEL	2018-2020			
TOLEDO	2018-2021		✓	
VALENCIA	2019-2022	Actividades 'in house'	✓	
VALLADOLID	2017-2019			
VIZCAYA	2017-2020		✓	
ZAMORA	2019-2021			
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 y Cáceres prevén la subrogación obligatoria para todas las actividades.
- Álava, Alicante, Cantabria y Tarragona prevén la subrogación obligatoria en las actividades logísticas.
- Badajoz, Lugo y Sevilla prevén la subrogación empresarial obligatoria en los contratos con la Administración Pública, y Málaga continúa contemplando la subrogación en los contratos con empresas públicas.
- Barcelona, Guipúzcoa, Guadalajara OL y Valencia 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 prevé la subrogación para el sector del transporte de viajeros por carretera.
- El caso novedoso lo representa Valencia, que tras establecer el compromiso de regular esta cuestión en el futuro, ya lo han hecho, acordando que resulte de aplicación a aquellas actividades que se desarrollen en el domicilio de los clientes ('in house').

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: El número de convenios colectivos que recogen complementos salariales en función de los kilómetros recorridos por los conductores no está experimentando variación alguna en los últimos años. 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, Guipúzcoa, Huelva, Jaén Discrecionales, La Rioja, Murcia, Pontevedra y Salamanca. Este último convenio, el salmantino, introdujo el plus de kilometraje en su última edición, con vigencia de 2018 a 2020.

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 reforzó —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

La actual edición del informe sobre los convenios colectivos del sector del transporte de mercancías por carretera está muy condicionada, como decíamos en la introducción, por el parón que ha experimentado la negociación de nuestros convenios con motivo de la pandemia del Covid-19. Si no hubiera sido por esta circunstancia, se habrían renovado con toda seguridad un buen número de convenios a los que le tocaba la oportuna renegociación. No obstante, como en el presente informe recogemos los datos de algunos convenios que se firmaron a partir del mes de septiembre del año pasado —fecha a la que se refería el informe del año anterior— sí podemos constatar algunos cambios de interés, como lo constituye sin duda la recuperación de algunos convenios cuya negociación se había estancado ya hace muchos años. Sin embargo, siguen pendiente de renovación un puñado de convenios muy antiguos, algunos de los cuales pueden considerarse decaídos y otros no, en función del juego de la ultratractividad. Asimismo, obviamente, la información de los citados nuevos convenios ha tenido como efecto la actualización de los datos del informe en relación con el del año anterior, lo que resulta interesante de por sí.

En cualquier caso, los nuevos convenios que se actualizan en el presente informe no incluyen demasiadas novedades en cuanto a su regula-

ción normativa, lo que sigue reflejando el estancamiento que caracteriza a nuestra negociación colectiva, al tiempo que perpetúa la existencia de enormes diferencias —tanto de regulación como de contenido económico— entre unos y otros convenios, lo que igualmente constituye otro de sus rasgos característicos. En cuanto a esto último, la renegociación de la gran mayoría de los convenios con salarios más elevados del sector, junto con la paralización de la negociación de algunos de los más ‘económicos’, hace que la diferencia salarial entre ambos colectivos sea cada vez más acentuada.

Tampoco podemos olvidarnos en esta ocasión de hacer una referencia al Salario Mínimo Interprofesional. La subida tan importante que experimentó nuevamente en 2019 todavía no se ha dejado sentir con carácter general, pues, lógicamente, solo se ha tenido que considerar en los convenios que han sido objeto de negociación a lo largo de los nueve meses transcurridos desde su entrada en escena, pero es lógico pensar que sí tendrá un impacto decisivo en la siguiente renegociación de los convenios colectivos más económicos, algunos de los cuales no superan el límite salarial mínimo legalmente establecido.

Aunque no ha sido objeto del presente informe, en el estudio que hemos realizado sobre

los distintos convenios colectivos hemos podido constatar que, en su gran mayoría, no se abordan muchas de las cuestiones acerca de las cuales la legislación vigente se remite a la negociación colectiva. Las últimas normas aprobadas, como la del trabajo a distancia o el desarrollo reglamentario de cuestiones relacionadas con la igualdad, contienen también llamamientos a la negociación colectiva. Consideramos que sería del mayor interés que nuestros convenios comenzasen a jugar un papel más protagonista y comenzasen a regular, ajustándolo a las necesidades del sector, ese conjunto de materias que están a su disposición, lo que conllevaría sin duda una importante modernización de su contenido.

Teniendo en cuenta la delicada situación sanitaria en la que nos encontramos, tanto en España como a nivel mundial, que acaba de motivar la declaración de un nuevo estado de alarma en nuestro país, y que está ocasionando y va a ocasionar en el futuro consecuencias penosas en nuestra economía y en el empleo, creemos que no resulta osado suponer que la negociación de los convenios colectivos del sector en el próximo año va a tener un perfil más bien bajo. El tiempo lo dirá, y nosotros daremos cuenta de lo que suceda en la próxima edición de este informe.

Madrid, noviembre de 2020.

Edita:  BGO Editores, S.L.

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

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

www.transporteprofesional.es

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

Dep. Legal: M-20928-1983

STAFF

DAF CF PURE EXCELLENCE

Siempre Disponible

Alta disponibilidad y durabilidad.

Construido para soportar las condiciones más adversas.

Robusto y con una gran capacidad de carga útil.



Todo lo que podrías esperar
de una marca número 1

WWW.DAF.ES