



Convenio Colectivo Transporte de Mercancías Por Carretera de Orense

ÁREA	Orense	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	32000435011990	ACTUALIZACIÓN	2014/03/13
VIGENCIA	2013/01/01 — 2014/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 59		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transporte-de-mercancias-por-carretera-de-orense/		

Resumen

Convenio Colectivo Transporte De Mercancías Por Carretera. Última actualización a: 13-03-2014
Vigencia de: 01-01-2013 a 31-12-2014. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOP 59.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 59 - Xoves, 13 marzo 2014)

Convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de la Provincia de Ourense (2013-2014) Convenio o acuerdo: transportes de mercancías por carretera.

Expediente: 32/01/0004/2014.

Fecha: 18/02/2014.

Asunto: resolución de inscripción y publicación.

Destinataria: María José de Miguel Pérez.

Código de convenio número 32000435011990.

Después de ver el texto del convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ourense 2013-2014 (cód. 32000435011990), que firmó con fecha 16/01/2014 la Comisión Negociadora, integrada, en representación de la parte empresarial, por los/las designados/ as por la Asociación



Autónoma de Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera (APETAMCOR) y la Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías, Agencias de Transporte de Carga Completa y Fraccionada de Ourense (AETRANS) y en representación de la parte social, por los/las designados por la central sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y el escrito de enmienda del texto del convenio, del que pasa a formar parte, que fue suscrito el día 13/02/2014, por los integrantes de la mencionada Comisión; Y de conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995), el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 junio de 2010) y el Real Decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia (BOE de 28 de setiembre, DOG de 19 de octubre), en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta Jefatura Territorial de la Consellería de Trabajo y Bienestar en Ourense acuerda:

Primero: ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, que se creó mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG de 18 de noviembre de 2010) y notificación a las representaciones empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo: disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente convenio será de aplicación en toda la provincia de Ourense para todas las empresas, y su personal laboral, encuadradas en los siguientes apartados del Acuerdo General para Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y sus grupos o categorías profesionales correspondientes:

- a) Operadores de transporte
- b) Transporte de mercancías
- c) Transporte de muebles y cambios

Las normas contenidas en el presente convenio afectan a todos los trabajadores fijos, eventuales o temporales de cualquier clase que desempeñen sus funciones en las empresas encuadradas en los apartados citados.

Quedan expresamente excluidos los profesionales contratados para trabajos específicos que, no teniendo el carácter de fijos, interinos, eventuales o temporales realicen su trabajo basado en la aceptación de minutas o presupuesto.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2014.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez finalizada su



vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.- Comisión Paritaria y AGA.

Se creará una Comisión Paritaria que estará integrada por cinco miembros de cada una de las partes firmantes. Serán funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento del convenio.
- c) Establecimiento de procedimientos para solucionar las discrepancias en el seno de la propia comisión.
- d) Mediación y conciliación en las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio, así como, en su caso, el sometimiento de las discrepancias producidas en su ámbito a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

El domicilio social de la Comisión Paritaria será en las oficinas de la Confederación Empresarial de Ourense sitas en Plaza das Damas, n.º 1, de Ourense. Será convocada por cualquiera de las partes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresen los puntos a tratar en el orden del día, así como una propuesta de fecha, lugar y hora para la celebración de la reunión, la cual deberá contestar a la otra parte en un plazo no superior a tres días. La reunión de la comisión paritaria deberá celebrarse en el plazo de 7 días desde la recepción de la comunicación de la misma por la otra parte.

En el supuesto de que no se pudiera dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con todas aquellas mejoras voluntarias que tengan concedidas las empresas, tanto si son pagadas en metálico como en especie. Sin perjuicio de la facultad de ampliar las mejoras establecidas en este convenio, las empresas que abonen a su personal salarios superiores a los exigidos reglamentariamente, no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en las presentes estipulaciones, salvo en la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de alguno o de todos los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, superaran el nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.



Artículo 5.- Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que deberá de concertarse por escrito, será de 6 meses para los técnicos titulados y de 2 meses para los restantes trabajadores.

Artículo 6.- Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado: 2 meses.
- Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes.
- Personal subalterno, aprendices y peones: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 7.- Contrato para la formación laboral.

Debido a las necesidades de calificación de los trabajadores del sector, la duración máxima de los contratos de formación laboral realizados a los trabajadores afectados por el presente convenio será de tres años.

Los trabajadores contratados en esta modalidad recibirán durante el primero año de vigencia del contrato las retribuciones establecidas por la legislación vigente y el tiempo restante pasarán a percibir el salario de la categoría profesional a la que estuvieran adscritos.

Artículo 8.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15, 1, b) del Estatuto de los Trabajadores y atendiendo a las especiales circunstancias del sector, la duración máxima del contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses en un período de 18.

Dicha duración máxima será aplicable tanto a los contratos firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a los ya vigentes con anterioridad.

Artículo 9.- Jornada laboral.

La jornada laboral será la establecida por la Unión Europea, recogida en la normativa vigente en tiempos de conducción y descanso (Reglamento Europeo 561/2006).



Artículo 10.- Licencias.

Se concederán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales y serán:

- a) 15 días naturales en caso de casamiento.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
- e) Los trabajadores, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal a una hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.
- f) Los que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la merma proporcional del salario entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 11.- Salario.

En el año 2013 no se incrementaron los salarios y la tabla salarial de 2014, (anexo I) está formada por el salario base mensual, gratificación de actividad y gratificación de transporte.

La tabla salarial para el año 2014 es el resultado de incrementar en un 1% respecto a los salarios de 2011; hecha esta operación, se prorrateará la parte proporcional de la paga de beneficios, sumándose al salario base, desapareciendo desde enero de 2014 la paga de beneficios, al sumarse el salario base.

Artículo 12.- Antigüedad.

El convenio colectivo no incluye, dentro de su estructura salarial, el complemento de antigüedad; por lo tanto, la configuración de este complemento queda establecida del modo siguiente:

Los trabajadores contratados a partir de 1 de agosto de 2000 no generan aumentos periódicos por el concepto de antigüedad.



Tampoco generan incrementos periódicos por antigüedad aquellos que, aunque hubieran sido contratados en un momento anterior, no la hubieran adquirido a 1 de agosto de 2000.

Aquellos trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran cobrando alguna cantidad en concepto de antigüedad, la mantendrán congelada para años sucesivos, como complemento “ad personam”, percibiéndose en columna salarial independiente y no siendo compensable ni absorbible con ningún otro incremento del convenio.

Artículo 13.- Gratificación de actividad.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio percibirán, en concepto de gratificación de actividad la cantidad mensual que, de acuerdo con su categoría profesional, se fija en la tabla salarial (anexo I).

Artículo 14.- Gratificación de transporte.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirán en concepto de gratificación de transporte la cantidad de 42,63 € mensuales, (anexo I).

Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad consolidada, denominadas paga extraordinaria de julio, y paga extraordinaria de Navidad.

La paga extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, de acuerdo a los salarios vigentes a 30 de junio inmediatamente anterior. La paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del 22 de diciembre de acuerdo a los salarios vigentes al 30 de noviembre inmediatamente anterior.

Ambas pagas podrán ser prorrateadas de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Clasificación profesional

Artículo 16.- Principios generales.

12.1. Clasificación profesional: La clasificación del personal que a continuación se consigna es simplemente enunciativa y en ningún caso supone el deber de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Las comisiones negociadoras de convenios colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los



establecidos en el presente capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria de este acuerdo general las propuestas que estimen oportunas.

La negociación colectiva sectorial de ámbito territorial inferior deberá adoptar la nueva nomenclatura asignada a determinadas categorías en este II acuerdo general.

12.2. Movilidad funcional: Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este acuerdo general, y con acomodo a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá, igualmente, efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hubieran sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este acuerdo general.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si, por necesidades acuciantes o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendaran, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 17.- Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este II acuerdo general se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: personal superior y técnico Grupo II: personal administrativo Grupo III: personal de movimiento Grupo IV: personal de servicios auxiliares

Artículo 18.- Grupo I: personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quien, por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido, le corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y



cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

14.1. Director de área o departamento: es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

14.2. Director o delegado de sucursal: es el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa o que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 14.1 y 14.2 que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales, cuya duración será de seis meses.

Los que tengan consolidada alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente hubieran ostentado tal categoría, o la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal la paga asignada a la categoría de la que hubieran sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

14.3. Jefe de servicio: es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

14.4. Titulado de grado superior: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere el título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquier dependencia o servicio de la Empresa.

14.5. Titulado de grado medio: es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencia el servicio de la empresa.

14.6. Jefe de sección: es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de esta, si existiera.

14.7. Jefe de negociado: es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

14.8. Jefe de tráfico de primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de operadores de transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

14.9. Jefe de tráfico de segunda: es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario, actuará como subordinado al jefe de tráfico de



primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él al frente de algún turno de trabajo.

14.10. Encargado general: es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director o delegado de sucursal, si los hubiera, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordene; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

14.11. Inspector -visitador de empresas de mudanzas: es el que, previo estudio de un cambio o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución de este, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

14.12. Jefe de taller: esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuyo cuadro de personal sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 19.- Grupo II: personal administrativo.

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están, asimismo, comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

15.1. Oficial de primera: es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la misma perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo en los que el número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquéllos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

15.2. Oficial de segunda: pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y



correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

15.3. Auxiliar: es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

15.4. Telefonista: es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 20.- Grupo III: personal de movimiento.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

16.1. Encargado de almacén: es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o unidad operativo a su cargo y del personal a ellos adscrito de manera permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Debe registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, origen y entradas y salidas que hubiera.

16.2. Jefe de equipo: es el empleado que, a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y reparto y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y el encargado de almacén. Los trabajadores encuadrados en la categoría de capataz recogida en el artículo 19.6 del primer acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán de manera automática clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

El jefe de equipo de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector - visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización del cambio, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar las cargas y descargas. Está encargado de cumplimentar los documentos y de cualquier otra relacionada con el cambio que la dirección



le encomiende.

16.3. Encargado de garaje, campas y otras dependencias: es el responsable del buen orden y seguridad de las instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

16.4. Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + Y", se contrata con el deber de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiera, la carga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta ejecución del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + Y", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.6.

16.5. Conductor: es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + Y", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con el deber de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con eso de la jornada común; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta ejecución del servicio.

16.6. Deberes específicos de los conductores, comunes a las categorías profesionales 16.4 y 16.5. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, le corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título indicativo, se relacionan a continuación las siguientes:

16.6. A. Cuando conduzca vehículos-cisterna, deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tubos, bocas de carga



y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar manguera de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo al alto de las cisternas, si ello fuera necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y quitar la presión utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se les faciliten.

d) Si las cisternas son de gases, habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanquidad de las válvulas de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

16.6. B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de manera que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

c) Efectuar el enfriamiento previo de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

16.6. C. Cuando conduzca camiones portavehículos, deberá cargar y asegurar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

16.6. D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa, tiene el deber de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

16.6. E. Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles, colaborará activamente en los trabajos propios del cambio o servicio que realice el vehículo que conduzca.

16.7. Conductor-repartidor de vehículos ligeros: es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Debe actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo el deber de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar las mercancías. Deberá comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fije o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para cumplimentar correctamente el servicio.

16.8. Capitonista: es el empleado capaz de realizar un cambio, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc, en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo, del mismo modo, sustituir al jefe de equipo, cuando el



caso lo requiera.

16.9. Chico especializado – carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de ayudante y/o chico especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de las carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado, se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el trabajador que pase a la categoría de mozo especializado-carretillero dejará de percibir los complementos de “carretillero” o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuera superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la manera que en cada ámbito se establezca.

16.10. Ayudante o mozo especializado: es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todos los incidentes que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita por el mozo especializado-carretillero, excepto de manera esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

En las empresas de mudanzas estarán a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las



de éstos.

16.11. Auxiliar de almacén – basculero: se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el peaje de esta, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique.

Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose, asimismo, de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad se utilice en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

16.12. Mozo: es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la contribución de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, teniendo que efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 21.- Grupo IV: personal de servicios auxiliares.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

17.1. Ordenanza: es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluyendo el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

17.2. Guarda: tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

17.3. Personal de mantenimiento y limpieza: se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

17.4. Jefe de equipo de taller: es el que, a las órdenes directas de un jefe de taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuyo plantel no exceda de diez operarios.

17.5. Oficial de primera de oficios: Se incluyen en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.



17.6. Oficial de segunda de oficios: se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico- prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El carpintero de mudanzas y guardamuebles –que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de oficial de primera o de segunda de oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

17.7. Mozo especializado de taller: se incluyen en esta categoría los que, procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

17.8. Peón: es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente el aporte de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoques, lava camiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 22.- Trabajos de categoría superior.

Si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida durante un período superior a seis meses en un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en cualquier caso, la cobertura de la vacante. Durante el tiempo de prestación del servicio, el trabajador percibirá la retribución de la categoría a la que circunstancialmente queda adscrito.

Artículo 23.- Trabajos de categoría inferior.

Si, por conveniencia de la empresa, se destinara a un productor a trabajos de categoría inferior a aquélla en la que esté adscrito, ello sólo podrá ser posible por la existencia de necesidades acuciantes o imprevisibles de la actividad productiva y la movilidad no podrá perjudicar su formación profesional.

Durante dicho período, el productor conservará el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 24.- Personal con capacidad disminuida.

Las empresas deberán acomodar al personal que tuviera disminuida su capacidad por la edad y otras circunstancias antes de su jubilación o retiro, destinándose a otros trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista plaza vacante. El personal acogido a esta situación no excederá del cinco por ciento del total de la categoría respectiva.



Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en cada momento sobre régimen de horas extraordinarias en el sector del transporte.

Artículo 26.- Vacaciones.

Todos los trabajadores, con independencia de su antigüedad en la empresa tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones remuneradas al año, de éstos, por lo menos 15 días sin interrupción, pudiendo no obstante, y a petición del trabajador, pactarse con la empresa la forma de su disfrute, previa audiencia en este caso del comité de empresa o delegado de personal. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de las mismas.

Artículo 27.- Festividad de Nochebuena.

Todo el personal que trabaje los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 21 horas y hasta las 6 de la mañana del día siguiente, percibirá, por este día, su salario normal incrementado en el 200 por cien.

Artículo 28.- Dietas.

Las dietas para satisfacer al personal que se desplace de su residencia por necesidad del servicio serán:

- 35 euros por día dentro de Galicia.
- 37 euros por día en el resto de España y Portugal.
- 52 euros por día en el resto de Europa.

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

Devengará dieta entera quien salga de su residencia antes de las doce horas y vuelva pasadas las cero horas.

Se percibirá la dieta procedente del almuerzo siempre que el trabajador falte de su residencia antes de las doce horas y vuelva después de las catorce horas.

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

En cuanto a la hora del almuerzo y/o la cena, en los supuestos en que el conductor no pudiera comer en los horarios habituales del «menú del día», la empresa, previa justificación, le abonará el importe del coste correspondiente. La pernoctación corresponde a quienes lleguen a la residencia después de las cero horas.

El importe de las dietas no se modificará en el segundo año de vigencia.



Artículo 29.- Póliza de seguros.

Las empresas establecerán para todos los trabajadores una póliza de seguros por muerte e incapacidad permanente por accidente de trabajo que garantice sus trabajadores: 20.030 euros en caso de muerte y de 26.040 euros en caso de incapacidad permanente. Quedan excluidos del deber de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas.

Las empresas que a la fecha de publicación del presente convenio no dispongan de póliza de seguro deberán suscribirla en el plazo máximo de 30 días a partir de su publicación en el BOP.

Artículo 30.- Carné de conducir.

Los conductores que, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma se les retire el carné de conducir por tiempo no superior a 6 meses, serán asignados durante este tiempo a otro trabajo, aunque sea de categoría profesional inferior, en alguno de los servicios de los que disponga la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente su categoría.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación en los casos de reincidencia dentro de la vigencia del convenio, quedando excluidos de este beneficio los conductores privados del carné de conducir por consecuencia del consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, así como los casos en los que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajena a la empresa o como consecuencia de la comisión de delitos dolosos.

Los trabajadores que en el desarrollo de su actividad hagan uso del permiso de conducir, deberán comunicar a la empresa cualquier resolución administrativa o judicial firme que suponga una pérdida de puntos o la privación del permiso de conducción.

De igual manera, la empresa, en los casos que sea requerida por las autoridades competentes para la identificación de la persona trabajadora que conducía un vehículo a motor con el que se cometiera o se hubiera podido cometer una infracción legal o administrativa, pondrá previamente en conocimiento de la persona trabajadora la comunicación recibida, así como la identificación hecha.

Artículo 31.- Incapacidad temporal.

En el supuesto de IT derivada de enfermedad común, la empresa completará a partir del vigésimo día y durante un período máximo de dos meses la percepción del cien por cien de la base reguladora del trabajador. Y en el caso de accidente laboral, la percepción será desde el primer día hasta un período máximo de tres meses, completando la empresa hasta el 100 por 100 de la base reguladora del trabajador. El complemento a que se refiere el párrafo anterior sólo podrá percibirse una vez el año.



Artículo 32.- Prendas de trabajo.

Las empresas pondrán a disposición del personal guantes para manipular hierro, materias y objetos que requieran la protección de las manos y proveerá, a los que efectúen trabajos a la intemperie, de ropas de agua y botas adecuadas.

Es obligación de la empresa facilitar a los trabajadores de movimiento dos prendas de trabajo idóneas para el desempeño de su cometido y su reposición en el momento que sea necesario.

Las citadas prendas cumplirán las condiciones exigidas en la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33.- Garantías sindicales.

Se reconocen las garantías sindicales conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Procedimientos de solución de discrepancias.

Ante la importancia de la resolución pacífica de los conflictos laborales, las partes firmantes acuerdan acogerse a los procedimientos vigentes en cada momento en la legislación laboral, para arreglar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.

En lo no previsto en el convenio se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, (BOE de 29-3-2012), y en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

El convenio es firmado por la UGT y por la Asociación Autónoma de Empresas de Transportes de Mercancías por Estrada (APETAMCOR) y la Asociación de Empresarios de Transportes de Mercancías, Agencias de Transporte de Carga Completa y Fraccionada de Ourense (AETRANS) en representación de la parte empresarial.

ANEXO I.- Tablas salariales (2014).

Grupos:

Salario base; Gratificación de actividad; Gratificación de transporte



Grupo II:

Administrativo/a; 737,88; 43,86; 42,63

Grupo III:

Conductor/a; 790; 98,69; 42,63

Conductor/a - repartidor/a; 790; 98,69; 42,63

Conductor/a mecánico/a. ; 790; 98,69; 42,63

Grupo IV:

Mozo/a taller ; 737,88; 43,86; 42,63

Mozo/a almacén; 737,88; 43,86; 42,63

Apetamcor:

Alberto Vila G., Natividad Hermida, Aurora Núñez Ansia, Juan J. González Pérez

Aetrans

Cándido Caride Varela, Camilo Rodríguez González, Carlos Gómez Valencia

UGT

Serafín Alonso Álvarez, Oscar Vázquez Vázquez

ACTA.

Jefatura Territorial de Ourense.

Servicio de Trabajo y Economía Social.

Avda. Habana, 79.

32071 Ourense.

Expediente. 32/01/0004/2014.

En relación al requerimiento formulado desde esa Jefatura Territorial, para que en el convenio colectivo para el sector de Transporte de mercancías de la provincia de Ourense, 2013- 2014 (localizador MK44TF 53) se reúnen los firmantes del convenio, a fin de dar respuesta al requerimiento formulado:

Indicar la forma y condiciones de la denuncia del convenio, así como el plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia; al artículo 2 del indicado convenio se añade el siguiente párrafo:

“Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con tres meses de antelación al final de su vigencia. La denuncia deberá formularse por escrito. De no producirse la denuncia, se entenderá prorrogado”.

- Designar la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras,... En el artículo 3 del convenio se establece que se creará una Comisión Paritaria, entendiéndose que su constitución se hará efectiva en el



momento en que sea preciso para el cumplimiento de los fines que se detallan en el artículo tercero.

- Adaptar el texto del convenio, a fin de evitar cualquier término que pueda llevar a discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo o en la promoción profesional, ya que se observa que en la totalidad del convenio y en especial en los Artículos 18, 19, 20, 21 y 30 se utiliza el género masculino, no utilizando la terminación él/ella.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del convenio, es por lo que los firmantes declaran que toda expresión defina una actividad o condición, como encargado, trabajador, empresario... es empleada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, siendo utilizados los términos en sentido neutro y no como referencia al sexo masculino.

- Incluir medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas específicas; por ello, manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Apetamcor:

Alberto Vila G., Natividad Hermida, Aurora Núñez Ansia, Juan J. González Pérez

Aetrans

Cándido Caride Varela, Camilo Rodríguez González, Carlos Gómez Valencia

UGT

Serafín Alonso Álvarez, Oscar Vázquez Vázquez

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE OURENSE			
CONVENIO COLECTIVO (BOP n.º 59 - Xoves, 13 marzo 2014)			



Artículo 28.- Dietas			
-	35	euros por día dentro de Galicia	
-	37	euros por día en el resto de España y Portugal	
-	52	euros por día en el resto de Europa	
Artículo 29.- Póliza de seguros			
... que garantice ...	20.030,00	euros en caso de muerte	
y de	26.040,00	euros en caso de incapacidad permanente.	
ANEXO I.- Tablas salariales (2014)			
Grupos	Salario base	Gratificación de actividad	Gratificación de transporte
Grupo II:			
Administrativo/a	737,88	43,86	42,63
Grupo III:			
Conductor/a	790,00	98,69	42,63
Conductor/a - repartidor/a	790,00	98,69	42,63
Conductor/a mecánico/a.	790,00	98,69	42,63
Grupo IV:			
Mozo/a taller	737,88	43,86	42,63
Mozo/a almacén	737,88	43,86	42,63