



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

3784 RESOLUCIÓN CONVENIO TRANS ANDAMA S.L.

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del convenio colectivo de empresa TRANS ANDAMA SLU, suscrito por un lado por la representación de la empresa y por otro por la representación de los trabajadores. Código de Convenio 03100502012016

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 27/12/21 se remitió al Registro de Convenios de Alicante el texto del convenio de empresa de TRANS ANDAMA SLU
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección 05 /01/2022.
- III. Una vez recibido informe de la Inspección el 29/04/2022 se cursaron los requerimientos oportunos a la comisión negociadora.
- IV. En fecha 19/5/2022, se han efectuado las subsanaciones conforme a lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo,

SEGUNDO. - Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

PRIMERO. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Mesa Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

SEGUNDO. - Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 23 de mayo de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE TRANS-ANDAMA, S.L.

ÍNDICE

TÍTULO I	4
CAPÍTULO I. Disposiciones generales	4
ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL	4
ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	4
ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL	4
CAPÍTULO II. Partes firmantes, eficacia, vinculación, denuncia y prórroga	4
ARTÍCULO 4. PARTES FIRMANTES Y EFICACIA	5
ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	5
ARTÍCULO 6. DENUNCIA Y PRÓRROGA	5
ARTÍCULO 7. LEGISLACIÓN SUPLETORIA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS	5
ARTÍCULO 8. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS AD PERSONAM	5
ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA	6
ARTÍCULO 10. ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES	7
TÍTULO II	7
CAPÍTULO I. Empleo y contratación	7
ARTÍCULO 11. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	7
ARTÍCULO 12. FORMACIÓN PROFESIONAL	8
CAPÍTULO II. Periodo de prueba y modalidades contractuales	8
ARTÍCULO 13. FORMA DEL CONTRATO	8
ARTÍCULO 14. INGRESOS Y CONTRATACIÓN	9
ARTÍCULO 15. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	9
ARTÍCULO 16. CONTRATOS EN PRÁCTICAS	9
ARTÍCULO 17. CONTRATOS DE FORMACIÓN	10
ARTÍCULO 18. CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	10
ARTÍCULO 19. PLAN DE REDUCCION DE LA TEMPORALIDAD	10
ARTÍCULO 20. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS	10



ARTÍCULO 21. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y REALIZACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS.....	11
ARTÍCULO 22. CESES.....	12
CAPITULO III. Clasificación Profesional.....	13
ARTÍCULO 23. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.....	13
TÍTULO III. RETRIBUCIONES.....	16
CAPÍTULO I. Disposiciones generales.....	16
ARTÍCULO 24. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.....	16
CAPÍTULO II. Complementos salariales.....	17
ARTÍCULO 25. PLUS DE NOCTURNIDAD.....	17
ARTÍCULO 26. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.....	17
ARTÍCULO 27. PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.....	17
ARTÍCULO 28. INCENTIVOS.....	18
CAPÍTULO III. Percepciones extrasalariales.....	18
ARTÍCULO 29. DIETAS.....	18
ARTÍCULO 30. FINIQUITO.....	19
TÍTULO IV. JORNADA, DESCANSO, VACACIONES.....	19
CAPÍTULO I. Jornada.....	19
ARTÍCULO 31. JORNADA.....	19
CAPÍTULO II. Exceso de jornada.....	20
ARTÍCULO 32. HORAS EXTRAORDINARIAS.....	20
CAPÍTULO III. Vacaciones.....	21
ARTÍCULO 33. VACACIONES.....	21
TÍTULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.....	21
CAPÍTULO I. Licencias.....	21
ARTÍCULO 34. LICENCIAS RETRIBUIDAS.....	21
CAPÍTULO II. Excedencias.....	22
ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS.....	22
ARTÍCULO 36. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.....	22
ARTÍCULO 37. EXCEDENCIA FORZOSA.....	23
TÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES.....	23
ARTÍCULO 38. SUPRESIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.....	23
ARTÍCULO 39. ANTICIPOS.....	24
ARTÍCULO 40. PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	24
TÍTULO VII. DE LAS OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR Y DEL EMPRESARIO.....	25
ARTÍCULO 41. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CONDUCTOR.....	25
ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.....	26
ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN RELACION CON LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO.....	26
ARTÍCULO 44. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.....	27
TÍTULO VIII. DE LAS FALTAS Y SANCIONES.....	28
ARTÍCULO 45. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	28
ARTÍCULO 46. FALTAS LEVES.....	28
ARTÍCULO 47. FALTAS GRAVES.....	28
ARTÍCULO 48. FALTAS MUY GRAVES.....	30
ARTÍCULO 49. SANCIONES.....	31
ARTÍCULO 50. PRESCRIPCIÓN.....	32
ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2022.....	33
ANEXO II. DIETAS (importe en euros).....	34



II CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE TRANS-ANDAMA, S.L.

TÍTULO I.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa 'TRANS-ANDAMA, S.L.' (en adelante 'TRANS-ANDAMA' o 'La Empresa') y su personal laboral, tanto si presta servicios como personal de movimiento como en la estructura de la misma.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

A los efectos de este convenio colectivo, se entienden afectados por el mismo:

1. La Empresa TRANS-ANDAMA
2. La persona trabajadora: Aquellos/as que presten servicios con contrato laboral en la Empresa.

No será de aplicación el Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. *Ámbito Territorial: El presente Convenio será de aplicación a las relaciones de trabajo entre la empresa TRANSANDAMA, S.L. y su personal laboral del centro de trabajo de Ibi (Alicante), quedando afectados por el convenio todas las personas trabajadoras integrantes de la plantilla de dicho centro.*

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio colectivo, entrará en vigor en la fecha en que se haya acordado, sustituyendo íntegramente en su ámbito de aplicación a lo dispuesto en el convenio colectivo anterior que venía siendo aplicado a la Empresa, a excepción de los efectos económicos, los cuales entraran en vigor en fecha 1 de enero de 2022.

El Convenio Colectivo finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

CAPITULO II. Partes firmantes, eficacia, vinculación, denuncia y prórroga



ARTÍCULO 4. PARTES FIRMANTES Y EFICACIA

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que jurisdicción laboral anulase o invalidase alguno de las materias esenciales contenidas en el presente Convenio, tales como empleo y contratación, jornada, retribuciones, régimen disciplinario, faltas y sanciones, por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente intereses de terceros, el resto del texto del Convenio quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, que se iniciará de forma inmediata sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio de la negociación más allá del plazo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

ARTÍCULO 6. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Este Convenio quedará prorrogado de forma automática por periodos de un año, salvo que medie denuncia por escrito, con al menos 1 mes de antelación a la finalización de la vigencia o de cada prórroga.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta que alcance un convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 7. LEGISLACIÓN SUPLETORIA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, y con carácter subsidiario, será de aplicación y se estará a lo dispuesto en los preceptos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores junto con el resto de normativa laboral general aplicable y vigente.

En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se produjeran modificaciones legales que pudieran afectar a su contenido, de forma parcial o total, las partes firmantes se comprometen a que una vez estudiadas las mismas se proceda a reunir la Comisión Paritaria a los efectos de acordar lo que procediere y, en su caso, realizar las adaptaciones pertinentes.

*Las partes acuerdan que los cambios normativos producidos con posterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo, que **afecten a la validez de lo acordado en el presente Convenio Colectivo, conllevarán la necesaria adaptación de su redacción, obliqándose las partes firmantes a proceder a su estudio y***



negociación. En todo caso, las partes firmantes respetaran el principio de jerarquía normativa, en relación, en su caso, con la aplicación de los cambios producidos.

ARTÍCULO 8. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS AD PERSONAM.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que se pueden acordar o establecer condiciones más beneficiosas por acuerdo con la plantilla de la empresa.

Las condiciones establecidas en este convenio se compensarán y absorberán, en su totalidad, con las que anteriormente vinieran disfrutando las personas trabajadoras, cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen concedidas, en aplicación del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 9. COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual estará formada por un vocal de la representación de la Empresa, y un vocal de la representación de los Trabajadores.

Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la Empresa. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.



- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.
- d) Procedimiento para resolver discrepancias en la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio.
- e) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respeto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje de conformidad con el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASEC-CV) vigente en cada momento.

En el caso que la Comisión Paritaria no llegara a alcanzar acuerdo, las partes podrán realizar las acciones que legalmente crean oportunas.

ARTÍCULO 10. ADHESIÓN AL ACUERDO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (ASEC- CV) vinculando en su consecuencia a la totalidad de los trabajadores incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

TÍTULO II.

CAPITULO I. Empleo y contratación.

ARTÍCULO 11. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.



En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia los representantes de los trabajadores.

En todo caso, la Empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, respetándose los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

El objetivo de la organización de la empresa es obtener la mayor excelencia en el servicio. De este modo, serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo
- f) El respeto a los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

ARTÍCULO 12. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, los representantes de las mismas serán informados del desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

La Empresa velará de forma adecuada por la actualización de los conocimientos del personal.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

CAPITULO II. Periodo de prueba y modalidades contractuales.

ARTÍCULO 13. FORMA DEL CONTRATO.

Los contratos se formalizarán por escrito en los términos establecidos en el vigente



Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

ARTÍCULO 14. INGRESOS Y CONTRATACIÓN

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las condiciones precisas para ingresar en la Empresa son:

1. Tener la capacidad física y psíquica suficiente y necesaria para desempeñar el cargo al que se aspira
2. Estar en posesión del título facultativo correspondiente, carné de conducir y permisos específicos vinculados, en su caso y, en general, la capacidad legal y técnica que sea exigible para el desempeño del cargo.

El ingreso en la empresa estará sometido a un período de prueba. Tanto las Empresas como las personas trabajadoras están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objetivo de la prueba.

La duración del periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses, para el resto de personas trabajadoras.

ARTÍCULO 15. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El personal se clasifica según su permanencia en fijo y temporal.

1. Personal fijo, tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa; o en su caso, de forma discontinua.

2. Personal temporal, tanto a jornada completa como a tiempo parcial.

Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal y de conformidad con la naturaleza del empleo.

ARTÍCULO 16. CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Los contratos en prácticas se regirán por la normativa legal vigente en cada momento, siendo su retribución equivalente a la fijada en las tablas salariales de este convenio para los contratos de formación de Nivel 1.



ARTÍCULO 17. CONTRATOS DE FORMACIÓN.

Este contrato de trabajo tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores y de las trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y reglamentos de desarrollo.

ARTÍCULO 18. CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Cuando las necesidades de las Empresas lo requieran podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, que se regularán en lo no previsto en este Convenio por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, así como por la normativa de desarrollo.

ARTÍCULO 19. PLAN DE REDUCCION DE LA TEMPORALIDAD

A los efectos del presente convenio, se consideran trabajos o tareas que generan un desajuste temporal entre el volumen de empleo estable de la Empresa y el que se requiere, las siguientes actividades, y susceptibles de justificar la contratación eventual por circunstancias de la producción:

- Atención durante el periodo que corresponde dentro del año natural, a la actividad derivada del negocio de transporte del sector juguetero, sobre todo, en la fase previa de la estación navideña.
- Atención durante el periodo que corresponde dentro del año natural, a la actividad derivada del negocio de transporte del sector del artículo estival y de navidad, de artículos de regalo, menaje y plástico.
- Atención durante el periodo que corresponde dentro del año natural, a la actividad derivada del negocio de transporte de conformidad con los encargos de bobinas en el puerto.

A los efectos de incentivar la posible conversión en indefinidos o fijos discontinuos, la persona trabajadora que preste servicios de forma recurrente durante dos años naturales en el mismo trabajo o tarea de los indicados anteriormente, entre otras, adquirirá la condición de trabajador fijo discontinuo.

ARTÍCULO 20. CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS.

El contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuos, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos de la misma categoría profesional serán llamados



según la campaña, en orden al puesto que los mismos ocupen en el listado para dicha campaña en el que figurarán ordenados decrecientemente según su nivel medio de rendimiento en el trabajo.

Este nivel medio será el volumen de rutas realizadas en la campaña anterior; o, en otro caso, en los dos meses anteriores.

En este sentido, de la peculiaridad de la actividad de transporte de mercancías por carretera desempeñada por la Empresa, son destacables tres campañas o periodos en el año natural:

- *'campaña del juguete y artículo de regalo'*, orientativamente entre los meses de septiembre a diciembre;
- *'campaña del artículo estival'*, orientativamente entre los meses de enero hasta julio.
- *'campaña vinculada al incremento cíclico de los portes en relación con la campaña de aprovisionamiento de empresas de gran consumo'*, orientativamente entre los meses de enero hasta julio

Para fomentar la contratación indefinida, de los fijos discontinuos, si se producen la contratación temporal en sucesivas campañas se convertirán en fijos discontinuos, tal y como se establece en el artículo 19 del Convenio Colectivo.

Esta modalidad contractual puede efectuarse directamente desde el comienzo de su contratación como fijos discontinuos, o tras comprobar las sucesivas campañas de forma cíclica y en fechas inciertas pero aproximadas en el tiempo, para estos supuestos podrá transformarse el contrato en fijos discontinuos.

ARTÍCULO 21. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y REALIZACIÓN DE HORAS COMPLEMENTARIAS.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «persona trabajadora a tiempo completo comparable» a una persona trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.



La Empresa y la persona trabajadora podrán pactar individualmente, ya sea en el momento de la firma del contrato o posterior a la misma, la realización de horas complementarias. La distribución y forma de realización de las mismas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, que deberá formalizarse necesariamente por escrito.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de veinticuatro horas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22. CESES

Cuando el contrato de trabajo se extinga por dimisión de la persona trabajadora, deberá mediar un preaviso de 30 días naturales cuando se trate de personas trabajadoras pertenecientes al Grupo de Personal Superior y Técnico, y de 15 días naturales para el resto de las categorías profesionales.

La persona trabajadora que dimita estará obligada a comunicarlo fehacientemente y por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación mínima prevista en este artículo.

La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará al empresario a deducir de la liquidación practicada a la persona trabajadora como saldo y finiquito, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en la comunicación.

En todos los casos de finalización de la relación laboral, la persona trabajadora deberá devolver en el momento de la firma del finiquito, todas las herramientas y demás de propiedad de la Empresa, puestas a disposición para el desempeño de la prestación laboral, tales como, con carácter enunciativo y no exhaustivo, los discos diagrama, y descarga de la tarjeta digital de tacógrafo, los uniformes y equipos de protección



individual, las llaves de acceso a las instalaciones y de los vehículos, así como los dispositivos tecnológicos, tales como teléfono móvil y accesorios del mismo.

CAPITULO III. Clasificación Profesional

ARTÍCULO 23. DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo suscriben en su integridad los Grupos Profesionales definidos en el sector de transporte de mercancías por carretera de acuerdo con el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, debiendo aplicar cualesquiera de las Áreas Funcionales y de los Grupos Profesionales definidos en el mismo, en función de los trabajos que realicen sus trabajadores.

En este sentido, se define como propia de TRANS-ANDAMA, la siguiente Clasificación Profesional, con respeto a los referidos Grupos Profesionales (en adelante 'Grupo I', 'Grupo II', 'Grupo III' y 'Grupo IV'), estableciendo consecuentemente las siguientes actividades, trabajos y tareas no limitativas, dentro de los mencionados grupos.

1. GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO Este grupo estará integrado por las áreas funcionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

1.1. Encargado/a General: Es la persona que, con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; 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.

1.2. Jefe/a de Sección / Equipo: Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad o equipo de trabajo en que los servicios centrales de una empresa se estructuran.

1.3. Jefe/a de Taller: Esta categoría profesional incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de la plantilla del taller, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

2. GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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 áreas funcionales seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

2.1. Oficial de Primera: Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial.

2.2. Oficial de Segunda: Pertenece a esa categoría aquellas personas subordinadas, en su caso, a la persona responsable de la oficina y que, 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.

2.3. Auxiliar: Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

3. GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO Pertenece a este grupo todas las personas trabajadoras 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 áreas funcionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

3.1. Oficial Logístico de Primera: Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de Logística.

3.2. Oficial Logístico de Segunda: Pertenece a esa categoría aquellas personas subordinadas, en su caso, a la persona responsable de la oficina de tráfico y que, 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.

3.3. Auxiliar logístico: Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

3.4. Ayudante o Mozo Especializado: Es la persona 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 utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

3.5. Mozo: Es la persona trabajadora cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de 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.

3.6. Conductor repartidor. Es la persona trabajadora que se contrata para conducir vehículos ligeros o pesados, con o sin remolque, actuando con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, teniendo la obligación de realizar labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar 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 realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3.7. Conductor: Es la persona que se contrata para conducir vehículos (ligeros o pesados, con o sin remolques) con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la persona 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 cumplimentación del servicio.

3.8. Conductor Zona Corta: Con las mismas funciones que las especificadas anteriormente, pero con la especificación de realizar únicamente rutas que permitan no tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual.

3.9. Conductor mecánico/a: Es la persona trabajadora que se contrata con la obligación 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 exigiere, la carga de la mercancía, participando activamente en ésta y en la descarga. 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 cumplimentación del servicio.

4. GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES Pertencen a este Grupo todos las personas trabajadoras 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 áreas funcionales que a continuación se expresan:

4.1. Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellas personas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle 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.

4.2. Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría las personas trabajadoras 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.

4.3. Peón: Es aquella persona trabajadora cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

TÍTULO III. RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

ARTÍCULO 24. RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Las retribuciones que se pactan para todas las personas trabajadoras comprendidos en el presente convenio, consistirán en un sueldo base según las tablas salariales anexas como ANEXO I, más los pluses salariales y otros conceptos económicos que se establecen en el presente convenio y en los correspondientes acuerdos y pactos colectivos e individuales.



Las retribuciones que para cada nivel salarial se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente, no siendo preceptiva la firma de la persona trabajadora a del recibo de salario en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

El pago de las retribuciones incluirá el salario mensual correspondiente a cada categoría según tablas y el prorrateo de las pagas extraordinarias.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Si por acuerdo entre Empresa y personas trabajadoras se pacta una jornada con horarios restringidos, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

CAPÍTULO II. Complementos salariales.

ARTÍCULO 25. PLUS DE NOCTURNIDAD.

*De conformidad con la normativa del sector de transporte de mercancías por carretera y dadas las características y naturaleza de las actividad del sector en el que opera la empresa, **para el personal de movimiento (GRUPO III)** en cuanto la jornada no puede establecerse ordinariamente en un determinado horario, primando en el servicio las exigencias de cliente, y preferencias de conducción del personal en movimiento, **teniendo por propia naturaleza un carácter nocturno, de conformidad con el artículo 36.2 del Real Decreto 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, la retribución percibida por la realización de trabajo nocturno, especificado como tal el realizado concretamente de 22.00 a 06.00 horas, se configura como parte integrante del salario estipulado en las tablas salariales.*

ARTÍCULO 26. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se reconoce a todos los Trabajadores el derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y Navidad, que consistirán en 30 días de Salario Base, que se devengarán, por años completos: la gratificación de julio, desde el mes de julio hasta el mes de junio de la anualidad siguiente; y la gratificación de Navidad, desde el mes de enero hasta diciembre.

ARTÍCULO 27. PRORRATEO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer con carácter general el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias establecidas en el precedente artículo 24, salvo que por acuerdo individual formalizado entre la Empresa y el



Trabajador se disponga lo contrario.

ARTICULO 28. INCENTIVOS

La Empresa podrá de manera voluntaria implantar un sistema de incentivos para la totalidad de la plantilla o, en su caso, para un determinado colectivo, vinculado a la consecución de objetivos (colectivos o individuales) previamente establecidos por la Empresa, en su caso.

En caso de que se implante anualmente este sistema, los objetivos deberán ser comunicados previamente a la representación legal de los trabajadores, así como a las personas trabajadoras que configuren el ámbito de aplicación de dicho sistema de incentivos. En dicho supuesto, la Empresa estará obligada a informar de manera fehaciente, por escrito y con carácter previo a la Representación legal de los trabajadores del Reglamento de dicho incentivo, en el que se deberá indicar el ámbito personal, vigencia y demás circunstancias configuradoras del sistema de incentivos.

El sistema de incentivos en ningún caso tendrá carácter consolidable, ni generará derechos adquiridos para las personas trabajadoras que lo hubiesen percibido previamente.

CAPÍTULO III. Percepciones extrasalariales

ARTÍCULO 29. DIETAS

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos y perjuicios originados a la persona trabajadora como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual. No obstante, como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia en la actividad de transporte de mercancías por carretera, se acuerda que el cálculo de la dieta lo será tomando como referencia los valores establecidos en el ANEXO II, los cuales se han pactado en atención al destino de las cargas (por provincias), así como las condiciones y circunstancias que implica cada destino, como resulta la pernocta, la amplitud de la manutención diaria o la duración del desplazamiento.

En estos importes están contemplados todos los gastos de manutención, pernocta y otros gastos a que hubiera lugar por razón de destino.

En ningún caso, ello supone retribución o incentivo alguno por kilómetro recorrido sino criterio referencial para la determinación de la cuantía de dicha percepción extrasalarial.

En todo caso, tanto la persona trabajadora como la Empresa, velarán por el riguroso cumplimiento de la normativa en materia de descansos y seguridad vial.



ARTÍCULO 30. FINIQUITO.

Cuando la persona trabajadora cause baja en la Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que éste pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

TÍTULO IV. JORNADA, DESCANSO, VACACIONES.

CAPÍTULO I. Jornada.

ARTÍCULO 31. JORNADA.

La jornada de trabajo será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, prestada de lunes a domingo con los descansos establecidos legalmente.

La regulación de la jornada para los servicios de conducción o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, o su carga, se efectuará con base en lo dispuesto en los artículos 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1.561/95 sobre jornadas especiales de trabajo en el transporte.

De acuerdo con el párrafo 4º del artículo 8 de dicho Real Decreto 1.561/95, los tiempos de presencia serán aquellos en los que la persona trabajadora de los servicios aquí aludidos (conducción y auxiliares) se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativa de servicios, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta. En ningún caso tendrán la consideración de tiempo de presencia los períodos de descanso diarios.

En este sentido, se acuerda que serán considerados tiempos de presencia aquellos supuestos en los que, por circunstancias imprevisibles, los tiempos de espera para carga o descarga superen la primera hora. De esta forma, únicamente computará como tiempo de trabajo efectivo la primera hora de espera, siendo el resto considerado tiempo de presencia.

Por el contrario, si la demora para realizar la carga o descarga es preavisada por cualquier medio de comunicación de los habituales en la Empresa, con una antelación mínima de 2 horas, dicho periodo de espera tendrá consideración de tiempo de presencia plenamente, salvo que, en su caso, se configure como tiempo de descanso.

En todo caso, la persona trabajadora conductor/a tiene obligación de preavisar con carácter inmediato de cualquier retraso en el desarrollo de su trabajo, que pueda implicar consecuencias o tiempos de espera superiores a 30 minutos. En caso de no preavisarse, los tiempos de espera ocasionados en destino serán considerados tiempo de presencia únicamente los primeros 30 minutos, quedando el resto configurados como tiempo de descanso hasta que se reciba la correspondiente orden de reiniciar la



prestación laboral.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 6º del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en un veinte por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Asimismo, los representantes de los trabajadores intervendrán en el desarrollo de la negociación y las consultas para la implantación de esta medida.

CAPÍTULO II. Exceso de jornada.

ARTÍCULO 32. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada de trabajo efectivo ordinaria, calculada según lo dispuesto en el artículo 31 de este Convenio.

A efectos de límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, tal como determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos descansos compensatorios serán programados, preferiblemente, para los momentos de menor actividad de la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación, con carácter general para cada caso concreto, será voluntaria para los Trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la Empresa, las personas trabajadoras realizarán, las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto de mercancías, carga y descarga de vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, siempre que los mismos tengan carácter excepcional y con el límite máximo legalmente establecido. Todo ello con el debido respeto de la normativa en materia de circulación y tiempos de conducción.

En el caso excepcional de que las horas extraordinarias no fuesen compensadas por



descansos, las Empresas abonarán las mismas tomando como base el valor de la hora ordinaria.

CAPÍTULO III. Vacaciones y calendario laboral.

ARTÍCULO 33. VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL.

Toda persona trabajadora de la Empresa tendrá derecho al disfrute anual de un período de vacaciones de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año pudiendo ser efectivamente disfrutados en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda en proporción al tiempo de servicio en el año, pudiendo la Empresa descontar la parte proporcional correspondiente en caso de exceso.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, las cuales podrán estar excluidas a tales efectos, todo ello de conformidad con el artículo 38 del Real Decreto 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación

*El calendario **laboral** se fijará por la Empresa, previa consulta a los representantes de los Trabajadores de conformidad con las competencias que les vienen atribuidas por la disposición adicional 3ª apartado a del R.D. 1.561/95 de 21 de Septiembre.*

La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute, o de mutuo acuerdo, salvo que por causas justificadas pueda acortarse el plazo indicado.

El abono de las vacaciones se realizará con arreglo al salario real, entendiendo por tal, el total de las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias, dietas y complementos vinculados a la prestación efectiva de trabajo.

TÍTULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO I. Licencias.

ARTÍCULO 34. LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora tendrá derecho a las licencias retribuidas determinadas en el Estatuto de los Trabajadores con las matizaciones siguientes:

- a) En caso de matrimonio, la persona trabajadora tendrá derecho a quince días naturales, según especifica la Ley, pudiendo solicitar otros diez días más, deducibles de las vacaciones anuales de la persona trabajadora, debiendo solicitarse todo ello de manera conjunta.



- b) En el caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador o de su cónyuge, se entiende que estos permisos serán otorgados por el período fijado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no convivan con el Trabajador.

Para el caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos, si viven con el Trabajador, tendrán derecho a cinco días de licencia.

- c) En caso de enfermedad grave de un hijo o cónyuge, calificada por el diagnóstico médico, tres días, pudiendo ser solicitada licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad, y que será a elección de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

CAPÍTULO II. Excedencias.

ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS.

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

ARTÍCULO 36. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Todas las personas trabajadoras, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito, con un plazo de preaviso mínimo de 30 días a la fecha de inicio del periodo de excedencia. La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará al empresario a deducir de la liquidación previa al inicio del periodo de excedencia, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en la comunicación.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de 4 meses y no podrá exceder de 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



Esta excedencia la podrá solicitar cualquiera de los dos progenitores o situación asimilada (adoptante, etc.), cuando los dos trabajen. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa, si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

La persona trabajadora excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

ARTÍCULO 37. EXCEDENCIA FORZOSA.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo público que la determine, y dicho período se computará como de servicio activo a efectos del cómputo de la antigüedad.

Al cesar la persona trabajadora en el desempeño del cargo o deber que determine su excedencia deberá solicitar su readmisión en los 30 días siguientes y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, las personas trabajadoras serán considerados como dimisionarios tácitos.

TÍTULO VI. BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 38. SUPRESIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

En el supuesto de que la persona trabajadora encuadrada en alguna de las categorías profesionales de conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la Autoridad competente para ello, por período de hasta seis meses como máximo o pérdida de la totalidad de puntos, la Empresa podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto durante dicho periodo, siempre y cuando la retirada del permiso no se haya producido por infracciones relacionadas con el consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas, en cuyo caso se aplicarán las medidas disciplinarias que procedan.



Transcurrido dicho periodo de suspensión, si la persona trabajadora no ha podido recuperar su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, se mantendrá en suspensión con reserva de puesto, con un periodo máximo de 9 meses desde la pérdida del permiso de conducción y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, transcurrido el cual, si la persona trabajadora no ha conseguido recuperar la licencia para conducir, se procederá a la extinción del contrato, de conformidad con lo establecido en el presente artículo.

Durante todo el periodo de suspensión, la persona trabajadora estará obligado a realizar todos los trámites necesarios para la recuperación de su licencia de conducción en los referidos plazos, sin perjuicio de las facultades disciplinarias que pueda adoptar la Empresa en caso de una negativa injustificada por parte de la persona trabajadora.

Una vez transcurrido el periodo máximo, sin que la persona trabajadora, salvo por causa mayor, ajena a su voluntad, haya recuperado su permiso de conducir, y, por tanto, se mantenga en situación de ineptitud para el desempeño de las funciones para las que fue contratado, y siendo imposible su recolocación, la Empresa adoptará las medidas extintivas que procedan.

ARTÍCULO 39. ANTICIPOS.

La persona trabajadora, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un cincuenta por ciento de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 40. PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La Empresa entregará a las personas trabajadoras pertenecientes a los Grupos I y III establecidos en el anterior artículo 23 del presente convenio, el uniforme y vestimenta laboral necesaria para la prestación laboral. Asimismo, la Empresa entregará los correspondientes Equipos de Protección Individual (EPIs) de conformidad con la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo.

La persona trabajadora tendrá la obligación de usar tanto el uniforme como los EPIs en el desempeño de sus funciones, así como mantenerlos en buen estado, debiendo comunicar a la Empresa cualquier deterioro en dichos elementos.

La Empresa velará en todo momento por la utilización de dichos elementos, sin perjuicio de adoptar las correspondientes medidas disciplinarias en caso de un intencionado desuso por parte de los trabajadores, que haya sido puesto en conocimiento de la Empresa.



Por su parte, las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional II recibirán sus correspondientes prendas, de conformidad a la naturaleza de su prestación laboral.

TÍTULO VII. DE LAS OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR Y DEL EMPRESARIO.

ARTÍCULO 41. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CONDUCTOR.

Las personas trabajadoras-conductoras afectados por los Reglamentos (CEE) 561/2006 y 3821 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, están obligados a entregar a la Empresa, debidamente cumplimentados, los discos diagramas u hojas de registro del tacógrafo (analógico o digital) que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento (CEE) 3821/85, esto es, las hojas registro de la semana en curso y la hoja del último día de la semana anterior en la que condujo, entendiéndose por semana, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento (CEE) 561/ 2006 el período comprendido entre las 0 horas del lunes y las 24 horas del domingo.

Asimismo, deberán proceder a la descarga de los datos registrados en la tarjeta digital cada quince días.

Asimismo, las personas trabajadoras-conductoras deberán mantener en buen estado los dispositivos de tacógrafo de los vehículos, comunicando a la Empresa cualquier avería que hayan detectado, así como abstenerse de manipular dichos dispositivos, cualquiera sea su finalidad, sin perjuicio de las posibles consecuencias disciplinarias derivadas de una manipulación fraudulenta de los mismos.

Las personas trabajadoras-conductoras de largo recorrido, entregarán a la Empresa, al regreso de cada viaje o ruta, los discos diagramas u hojas de registro, o pondrán a disposición los dispositivos tecnológicos para su descarga, salvo que los dispositivos permitan la comunicación directa con el servidor de la Empresa. Además, entregarán la documentación del viaje realizado con los albaranes de entrega debidamente firmados y sellados por los destinatarios, indicando la persona y DNI firmante.

Las personas trabajadoras-conductoras de ruta corta, entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos diagramas u hojas registro, o pondrán a disposición los dispositivos tecnológicos para su descarga, salvo que los dispositivos permitan la comunicación directa con el servidor de la Empresa.

Igualmente, las personas trabajadoras-conductoras de camiones y vehículos no podrán transportar en los mismos, personal que no sea de la Empresa, salvo que estén autorizados por escrito, ni animales. Serán responsables dichos conductores del incumplimiento de estas instrucciones y de las posibles consecuencias derivadas del mismo.



Asimismo, los trabajadores-conductores deberán respetar y cumplir la normativa de tiempos de conducción y descanso vigente en cada momento, siendo las consecuencias de su incumplimiento deliberado y voluntario, responsabilidad exclusiva de los mismos.

ARTÍCULO 42. OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiese retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN RELACION CON LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

La empresa se compromete a poner a disposición de las personas trabajadoras todos los medios electrónicos que sean necesarios para el normal desarrollo del trabajo, tanto dispositivos físicos como el correspondiente software y/o aplicaciones. En cualquier caso, tanto los dispositivos físicos como los programas informáticos permanecerán en propiedad de la empresa y deberán ser devueltos a la misma en caso de finalización de la relación laboral.

A mero título enunciativo, que no exhaustivo, la empresa proporcionará a las personas trabajadoras los siguientes medios:

- Tacógrafo y tarjeta de discos.
- Teléfono móvil de la empresa y correspondiente cargador.
- VIA-T para el pago de peaje en autopista, o similar.
- Aplicaciones móviles dispuestas por la Empresa.

Asimismo, el personal de oficina contará con un PC por persona trabajadora y cuenta corporativa de correo electrónico.

Adicionalmente, las personas trabajadoras tendrán obligación de utilizar los correspondientes aplicativos, apps, y demás sistemas tecnológicos que la Empresa comunique, a los efectos de mantener una adecuada coordinación de la actividad empresarial, así como la comunicación entre las distintas personas trabajadoras. En caso de incumplimiento de dicha obligación, la Empresa se reserva el derecho de imponer las correspondientes sanciones atendiendo al régimen disciplinario



establecido en el presente Convenio Colectivo.

Los medios telemáticos arriba enunciados serán empleados por las personas trabajadoras sin expectativa alguna de privacidad, pudiéndose llevar a cabo, por parte de la empresa las auditorías internas que sean necesarias. No obstante, la empresa se compromete a salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores en dichos registros.

En este sentido será necesario realizar un buen uso de todos los medios proporcionados por la empresa, limitando su empleo a estrictos fines profesionales, de lo contrario, se derivarán las acciones disciplinarias necesarias conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Título VIII del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 44. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso y la estabilidad en el empleo.
- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- La formación y promoción profesional.
- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

En concreto, semestralmente se convocarán reuniones entre la Empresa y la representación legal de los Trabajadores para analizar la situación retributiva de la plantilla desde una perspectiva de género.

Adicionalmente, a la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa no se encuentra obligada por razón de número de trabajadores a la negociación de Plan de Igualdad, no obstante, las partes firmantes acuerdan que en caso de que la plantilla de la Empresa alcance el volumen de 40 trabajadores, se procederá a iniciar la negociación de un Plan de Igualdad, atendiendo en cuanto a su contenido, a la normativa de aplicación.



TÍTULO VIII. DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 45. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 46. FALTAS LEVES.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. Faltar un día al trabajo durante un mes, sin causa justificada
3. No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes
8. La desactivación injustificada o la falta de revisión del correcto funcionamiento de las aplicaciones tecnológicas de cualquier índole de los dispositivos tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, siempre y cuando dichas conductas sean directamente imputables a la persona trabajadora.
9. La falta de confirmación de las órdenes de carga recibidas en el móvil entregado por la empresa.

ARTÍCULO 47. FALTAS GRAVES.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.



2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
3. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando no sea causa de accidente o grave perjuicio para la Empresa.
4. Entregarse a juegos o actividades no relacionadas con la prestación laboral, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.
6. La alegación de causas falsas para las licencias.
7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo
8. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad, tanto humanos como de la carga, de carácter obligatorio.
9. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
12. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa, tales como cambios en las rutas del resto de conductores o descoordinación de alguna entrega.
13. Los descuidos y negligencias en la conservación del material, de los que se deriven perjuicios para la Empresa.



14. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
16. La negligencia por parte de la persona trabajadora en la tramitación documental de los viajes y portes realizados, tales como, con carácter enunciativo y no exhaustivo, la falta de firma, consignación del Número de Identificación Fiscal y sello del destinatario en los albaranes de entrega.

ARTÍCULO 48. FALTAS MUY GRAVES.

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos en un mes, o cinco alternos en un período de seis meses, o diez alternos durante un año
3. El abandono del trabajo, o del vehículo en su caso, dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o grave perjuicio para la Empresa
4. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
5. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como cliente, proveedor, o cualquier otro tercero vinculado a la Empresa en cualquier sentido
6. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado



8. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El abandono del trabajo o del vehículo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o perjuicio para la Empresa.
10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones, así como la ocultación de cualquier circunstancia que pueda generar un riesgo tanto a la Empresa como a compañeros y terceros.
11. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad de otra persona, ya sea trabajador/a, superior, cliente, proveedor, o cualquier otro tercero vinculado a la Empresa en cualquier sentido.
12. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de otra persona, ya sea trabajador/a, superior, cliente, proveedor, o cualquier otro tercero vinculado a la Empresa en cualquier sentido
13. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

ARTÍCULO 49. SANCIONES.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
 - a. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
 - c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; y despido
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por quien sea responsable de las mismas, pudiendo la Empresa descontar de la liquidación salarial el importe de dicha sanción, en caso de ser responsabilidad de la persona trabajadora, y que esta no haya confirmado y acreditado por medio fehaciente el pago de dicha multa.
3. La empresa podrá descontar a la persona trabajadora las sanciones de



transporte impuestas al mismo, derivadas del incumplimiento sobre normativa de tiempos de conducción y descanso, siempre que dichos incumplimientos sean directa y exclusivamente imputables a la misma.

ARTÍCULO 50. PRESCRIPCIÓN.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben:

- A los diez días hábiles las leves;
- A los veinte días hábiles las graves; y,
- A los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, todo ello salvo que la empresa comunique la sanción mediante escrito correspondiente.

CLÁUSULA FINAL PRIMERA. NORMATIVA SUPLETORIA

En todo lo no dispuesto en el presente convenio, las partes acuerdan someterse al Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, vigente en el momento de la firma del presente Convenio



ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2022

TABLAS SALARIALES	
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR TÉCNICO	
ENCARGADO GENERAL	1.360
JEFE SECCIÓN / EQUIPO	1.120
JEFE TALLER	1.300
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO	
OFICIAL 1ª	1.092
OFICIAL 2ª	1.052
Auxiliar administrativo	1.015
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO	
Oficial logístico 1ª	1.092
Oficial logístico 2ª	1.052
Auxiliar logístico	1.015
Ayudante o Mozo especializado	1.015
Mozo	965
Conductor-Repardidor	965
Conductor	965
Conductor Zona Corta	965
Conductor Mecánico	965
GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	
Oficial 1ª oficios	1.092
Oficial 2ª oficios	1.015
Peón	965
Formación	
nivel 1- Ayudante	965
nivel 2-Formación 1º año	970
nivel 3- Formación 2º año	975
nivel 4- Formación 3º año	980



ANEXO II. DIETAS (importe en euros)

DESTINO	DESAYUNO	COMIDA	CENA	PERNOCTA
ALAVA	10	15	15	12
ALBACETE	10	12	12	12
ALICANTE	8	12	12	12
ALMERIA	10	12	12	12
AVILA	10	12	12	12
BADAJOS	10	15	15	12
BARCELONA	10	15	12	12
BURGOS	10	15	15	12
CACERES	10	15	15	12
CADIZ	10	15	15	12
CASTELLON	10	12	12	12
CIUDAD REAL	10	12	12	12
CORDOBA	10	15	12	12
CORUÑA, LA	10	15	15	13
CUENCA	10	12	12	12
GIRONA	10	15	15	12
GRANADA	10	12	12	12
GUADALAJARA	10	12	12	12
GUIPUZCOA	10	15	15	12
HUELVA	10	15	15	12
HUESCA	10	15	15	12
JAEN	10	12	12	12
LEON	10	15	15	12
LLEIDA	10	12	12	12
RIOJA, LA	10	15	15	12
LUGO	10	15	15	13
MADRID	10	12	12	12



DESTINO	DESAYUNO	COMIDA	CENA	PERNOCTA
MALAGA	10	12	12	12
MURCIA	10	12	12	12
NAVARRA	10	15	15	12
ORENSE	10	15	15	13
ASTURIAS	10	15	15	12
PALENCIA	10	15	15	12
PONTEVEDRA	10	15	15	13
SALAMANCA	10	12	12	12
CANTABRIA	10	15	15	13
SEGOVIA	10	12	12	12
SEVILLA	10	15	15	12
SORIA	10	12	12	12
TARRAGONA	10	12	12	12
TERUEL	10	12	12	12
TOLEDO	10	12	12	12
VALENCIA	10	12	12	12
VALLADOLID	10	12	12	12
VIZCAYA	10	15	15	12
ZAMORA	10	15	15	12
ZARAGOZA	10	15	12	12