

RESOLUCIÓN 178C/2024, de 30 de octubre, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Truck SLU.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Vicarli Truck SLU (Código número: 31101252012017), con entrada en este registro con fecha 22 de enero de 2024, suscrito con fecha 10 de enero de 2024, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Vicarli Truck S.L.U (Código número: 31101252012017).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 30 de octubre de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo. Iñaki Mendíroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VICARLI TRUCK, S.L.U. DE HUARTE

2024-2026

REUNIDOS:

El presente Convenio se suscribe:

–Por parte empresarial de Vicarli Truck, S.L.U., la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

–Por la parte social, la totalidad de las personas que constituyen el Comité de Empresa (2 representantes de CCOO, 2 representantes de ELA y 1 representante de UGT), en representación de los trabajadores afectados.

MANIFIESTAN:

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para suscribir el presente Convenio Colectivo de Vicarli Truck, S.L.U., al cual han tenido a bien negociar con buena fe para de mutuo acuerdo alcanzar los compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento, las cuales conforman el presente convenio cuyo texto se reproduce a continuación.

PREAMBULO

Las partes firmantes, en la redacción del presente Convenio han utilizado un lenguaje que desde la perspectiva de género resulte neutro (en ese sentido, trabajador -género neutro y no marcado-, trabajadora y persona trabajadora).

Artículo 1. Naturaleza y eficacia.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III 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 (en adelante, el “Estatuto de los Trabajadores”) y por tanto está dotado de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa Vicarli Truck, S.L.U., que están adscritos a los centros de trabajo de la provincia de Navarra y todo aquel trabajador que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa y que esté adscrito los centros de Navarra, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa Vicarli Truck, S.L.U., que prestan sus servicios adscritos a los centros de trabajo en Navarra.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa Vicarli Truck, S.L.U., empresa cuya actividad pertenece al sector de transporte de mercancías por carretera, que están adscritos a los centros de trabajo de Navarra, y por tanto, no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con Vicarli Truck, S.L.U.

En el caso de aquellos trabajadores de la empresa Vicarli Truck, S.L.U., que estuvieran adscritos a centros de trabajo fuera de Navarra, se les aplicará el convenio colectivo propio de transporte de dicha región geográfica.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

El abono de las cantidades que, en su caso procedan, se podrá realizar desde la firma del Convenio sin necesidad de esperar a la publicación en el Boletín Oficial.

La duración del mismo será de 3 años. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizará por cualquiera de las partes durante el mes anterior a la finalización del mismo.

La denuncia, en su caso, se realizará mediante comunicación fehaciente en dicho sentido a la Dirección de la Empresa o a la correspondiente representación legal de los trabajadores.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando las partes firmantes de los mismos obligados a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Se respetarán las situaciones personales, que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor.

Todos estos conceptos que se venían cobrando a la firma de este convenio se respetarán congelados en su importe, sin ser ni compensables ni absorbibles, ni modificables mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del ET; salvo que expresamente esté acordada la compensación y absorción (bien en acuerdos individuales, o bien mediante la regulación expresa en el presente convenio colectivo –a título ilustrativo los artículos 22.2, 24.1 y 21–).

En el caso de que se produjera un cambio normativo que implicara una modificación del marco jurídico vigente en materia de prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, quedará sin efecto el contenido del Convenio (y en el caso de que se establezca, dentro de los plazos que legalmente se regulen) y las partes firmantes dispondrán de tres meses para acordar la redacción de un texto que lo sustituya.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

1. La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinarán por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a los interesados/as.
4. Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario período de adaptación.
6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo. El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral. En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento.

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

Artículo 10. Bases de productividad.

La actividad normal es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede man-

tenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomará la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

Los conductores y conductoras de vehículos de reparto, que en la jornada realicen un recorrido inferior a 100 kilómetros, para alcanzar la actividad normal, es condición indispensable que tome parte activa en el acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo.

Artículo 11. Rendimiento e incentivos.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa.

La empresa podrá implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si estos se estableciesen en forma individual a todos aquellos trabajadores/as, que por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho caso.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o particular por trabajadores/as, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más el Plus Personal del artículo 22.

Artículo 12. Del personal.

Se regirá bajo lo establecido en el Capítulo III del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en cuanto las normas generales y clasificación profesional.

Artículo 13. Plazo de preaviso en ceses voluntarios y periodo de prueba.

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivará la pérdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

En cuanto a la duración máxima del periodo de prueba se regirá por lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en su capítulo IV.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superarán las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores. En el caso de transporte discrecional, dadas las características del servicio, las jornadas pueden ser reguladas de lunes a domingo por necesidades del servicio; siendo que con carácter general la jornada será de lunes a sábados.

Para cada centro o área de actividad se confeccionará su calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, podrá modificarse de acuerdo con los trabajadores/as.

Artículo 15. Pausa de bocadillo.

En los centros de trabajo donde por la distribución de la jornada se realice en periodos de trabajo de 6 horas, se efectuará una pausa o descanso de comida dentro de la jornada diaria cuya duración se pactará con los representantes sindicales, pudiendo ser diferente en cada centro según necesidades de servicio pero no inferior a 15 minutos diarios.

En ningún caso, las citadas pausas se considerarán tiempo de trabajo efectivo al igual que otro tipo de pausas por otras circunstancias (café, cigarrillo, etc.).

Artículo 16. Tiempos de espera.

A los efectos de cómputo del tiempo invertido en las esperas motivadas por averías o bien por llevarse a cabo en localidades distintas a las de principio y fin de trayecto, se tendrán en cuenta las prescripciones que sobre tales extremos establece el Real Decreto Ley 1561/1995, el reglamento CE 561/2006 y las diferentes disposiciones legales vigentes u otras que las sustituyan.

Artículo 17. Incapacidad permanente total.

La declaración de incapacidad permanente y total para la profesión habitual se regirá por las disposiciones legales vigentes. No obstante, el trabajador/a que se encuentre en dicha situación, tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado/a en la empresa incluso con preferencia a otro productor/a, en aquéllas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

Artículo 18. Condiciones económicas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio 2024-2026 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas (Anexo 1) resultado de aplicar:

–En el año 2.024, las retribuciones experimentarán un incremento del 5% del Salario Base sobre las tablas salariales del 2023.

–En el año 2.025, las retribuciones experimentarán un incremento del 4% del Salario Base sobre las tablas salariales del 2024.

–En el año 2.026 las retribuciones experimentarán un incremento del 2% del Salario Base sobre las tablas salariales del 2025.

Garantías de incrementos salariales: Se garantizará que, si se produce una mejora en las tablas salariales del Salario Base en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Navarra, en el periodo 2024-2026, en el citado periodo, ningún trabajador percibirá un importe inferior al que se estipule en el Convenio provincial referido.

Artículo 19. Estructura salarial.

La empresa adecuará sus retribuciones, durante la vigencia del presente Convenio, al sistema retributivo recogido en el Acuerdo General, en su capítulo VI, con el fin de conformar los ingresos del trabajador/a a los conceptos establecidos en dicho texto acordado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se estará siempre a las disposiciones legalmente en vigor en cada momento.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de «Verano» y «Navidad», se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base, Ad Personam, Plus Personal y Plus Carretilero.

La paga extraordinaria de Verano se abonará en la 1.^a quincena de julio, la paga extraordinaria de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre.

Las gratificaciones de “Verano” y “Navidad” se computarán cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre.

El ingreso o cese, durante el período semestral, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

Se establece que por acuerdo entre empresa y trabajadores las pagas de julio y diciembre podrán prorratearse por periodos mensuales, en los casos que así se pacte.

Artículo 21. Gastos de manutención y estancia.

Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia se acuerda un sistema de compensación basado en el abono de la cantidad resultante de aplicar la fórmula de pago, desde el día 01 de septiembre de 2021:

–Para los viajes internacionales (excluido Portugal) de:

- 0,10 euros por kilómetro recorrido para los años 2024-2025-2026.

–Para los viajes en España y Portugal de:

- 0,095 euros por kilómetro recorrido para los años 2024-2025-2026.

–En los casos de que exista alguna persona con kilómetros mínimos garantizados, el precio por kilómetro ascenderá a 0,085 euros por kilómetro recorrido para los años 2024-2025-2026.

Dichas cantidades compensan todos los gastos de manutención y estancia en el que pudiera incurrir el conductor en el desarrollo de sus servicios tanto nacionales como internacionales. En el caso de que por razones de servicio, los recorridos efectuados a los propios del servicios discrecional, los gastos de manutención y estancia se pactarán de forma individual teniendo en cuenta las características del servicio y las circunstancias en que se desarrollen tomando como referencia:

PAÍS	POR COMIDA	POR CENA	POR PERNOCTE Y DESAYUNO	TOTAL
España	11,33	10,34	12,32	33,99
Alemania	15,86	15,86	21,13	52,85
Bélgica	15,84	15,84	21,09	52,77
Francia	13,68	13,68	18,28	45,64
Holanda	15,41	15,41	20,50	51,32
Reino Unido	17,15	17,15	22,89	57,19
Italia	16,47	16,47	22,02	54,96
Portugal	10,52	10,52	14,01	35,05
Resto de países	13,68	13,68	18,28	45,64

Notas: El desayuno sólo será abonado al personal que pernocte fuera de su domicilio. Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce. La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (cena), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

En el supuesto de que se deba de realizar el descanso semanal de 45 horas ininterrumpidas, y deba realizarse obligatoriamente la pernoctación en un establecimiento hotelero, por la exigencia legal del país en el que se realiza el descanso; el coste del importe de la pernocta correrá a cargo de la empresa y no se considerará incluida en los importes establecidos en este artículo. Será imprescindible para ello, que la empresa sea quien determine en cada momento, el establecimiento de la pernocta.

No será de aplicación lo expuesto en el párrafo anterior, si el descanso es bien en la base de la empresa, o bien en la localidad del domicilio del trabajador.

Artículo 22. Pluses.

Artículo 22.1. Plus Personal. Las cantidades resultantes de la supresión del antiguo sistema de cálculo y abono del denominado «Premio de antigüedad», se consolidaron en el denominado Plus Personal. Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

Artículo 23. Participación de beneficios.

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base, Ad Person y Plus Personal, siendo que los que a la fecha de la firma del Convenio tuviesen reconocidos otros conceptos incluidos en la paga extraordinaria, les serán respetados. Se abonará prorrateada dicha paga de beneficios por periodos mensuales.

Artículo 24. Pluses especiales.

Artículo 24.1. Pluses que tienen incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el/la trabajador/a para realizar el itinerario.

Los pluses/primas por kilometraje, así como los pluses incluidos en el artículo 24.1 del presente Convenio Colectivo, absorben y compensan las posibles ampliaciones de jornada hasta la jornada máxima prevista en el artículo número 34 del Estatuto de los trabajadores y en el artículo número 27 del Acuerdo Estatal, así como las horas extras que se pudieren realizar por encima de dicha jornada máxima.

a) Prima conducción: con el fin de compensar las posibles ampliaciones de jornada que hubiera necesitado el/la conductor/a para realizar su itinerario, se establece un incentivo o prima kilométrica para el colectivo de conductores de 0,005 euros por kilómetro recorrido.

b) Plus disposición o descarga: En el caso de que por necesidades del servicio fuese necesaria la colaboración del conductor/a en las labores de carga y descarga de mercancía, es imprescindible que éstas sean autorizadas previamente por el personal del departamento de tráfico de la empresa. En este supuesto se establece un plus por la realización de la carga o descarga del vehículo, abonándose la cantidad de 6 euros por cada cartola (cuatro por vehículo) que ocupe la mercancía, hasta un total de 24 euros que supondría el semirremolque completo.

c) Plus conducción domingo: en el caso de que el/la conductor/a preste sus servicios en domingo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 80 euros previa autorización expresa por parte del departamento de tráfico.

d) Plus conducción sábado: En el caso de que un/a conductor/a preste sus servicios en sábado por un tiempo de trabajo superior a 4 horas, percibirá una cantidad de 30 euros, previa autorización por parte del departamento de tráfico.

e) Plus conducción fin de semana: en el caso de que la persona conductora preste sus servicios durante el fin de semana (sábado y domingo), obligando al mismo a pernoctar fuera de su domicilio habitual o del centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 150 euros, previa autorización por parte del departamento de tráfico. El cobro de esta cantidad excluye el cobro de plus conducción sábado y domingo al estar compensados ambos conceptos con su importe.

f) Plus distribución: Se establece un plus de recogida y/o reparto de 6 euros para cada una de las recogidas (cargas) y repartos (descargas) que se realicen en un viaje o servicio, exceptuando para el cálculo de este plus las realizadas en el origen del viaje y el destino final del mismo. Igualmente quedan fuera de este plus aquellas recogidas o repartos que se realizan en los almacenes de la empresa cuenta en Navarra. Tampoco se considerará este plus cuando la carga de un viaje coincida con el destino de una descarga.

g) Plus no conducción internacional o locales: Si durante la realización de un servicio internacional o nacional la persona conductora se viera obligado a realizar un descanso por coincidencia con un festivo en alguno de los países o festivo local nacional que atraviesa la ruta asignada, como compensación el conductor tendrá derecho a percibir la cantidad de 60 euros, previa autorización por parte del departamento de tráfico.

h) Plus conducción festivo: En el caso de que la persona conductora preste sus servicios en jornada festiva marcada en el calendario laboral de la empresa, cobrará durante la vigencia del convenio un plus de 60 euros en el caso de prestar sus servicios fuera de base o de su domicilio habitual, con independencia de la conducción realizada. Igualmente el conductor que desempeñe su trabajo en día festivo tendrá derecho al descanso compensatorio dentro de la semana siguiente si opta por esta opción. En el caso de que el conductor opte por la no compensación del festivo en los términos expresados en el párrafo anterior, el trabajador percibirá 120 euros en compensación total por el trabajo en días festivo.

i) Plus Reino Unido: En el caso de que la persona conductora tenga que desplazarse con el camión a Inglaterra, debido al tiempo que conlleva la gestión por la salida de Reino Unido de la Unión Europea ("Brexit"), tendrá derecho al pago de 60 euros por viaje –ida y vuelta– (45 euros por la gestión y tiempo de espera en las Aduanas y 15 euros como compensación por el tiempo dedicado a la cumplimentación de la documentación y procedimientos frente a la inmigración ilegal).

En el caso de que se produjese la reincorporación de Reino Unido a la Unión Europea, o desapareciesen las Aduanas y Procedimientos frente a la inmigración ilegal, no se abonará el citado plus, ya que desaparecería el tiempo de espera por los trámites expuestos anteriormente.

Artículo 24.2. Pluses que NO tienen incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el/la trabajador/a para realizar el itinerario. Se trata de Pluses que NO engloban un incremento de la jornada de trabajo.

Los pluses incluidos en el artículo 24.2 del presente Convenio Colectivo, en ningún caso absorben la posible ampliación de jornada u horas extras, tal y como puede hacerse con los pluses del artículo 24.1 del presente Convenio Colectivo.

a) Plus de nocturnidad: El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado período. Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

b) Plus de transporte de mercancías peligrosas: Se establece un plus, con cuantía de 100 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, para los conductores/as que dediquen la jornada de trabajo, de forma exclusiva y a jornada completa, al transporte de las mercancías consideradas como peligrosas por el A.D.R., y para cuyo transporte la Ley exige que el conductor esté dotado de una autorización administrativa especial. Se considerará dedicación exclusiva y a jornada completa la dedicación, por más de la mitad de los días laborables del mes y/o más de cinco horas de trabajo diarias cada uno de los días, a los servicios que para el transporte de dichas mercancías son requeridos. Los conductores/as que se ocuparán del servicio, en jornada completa (considerada en los mismos términos que anteriormente se cita) en número inferior a doce días laborables, percibirán, por cada uno de los días de dedicación, la cantidad de 8 euros para los años 2024, 2025 y 2026. El cómputo se realizará por meses naturales.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en el artículo primero de la Orden 1 de marzo de 1983 (–Boletín Oficial del Estado– 7-3-83) que, copiado literalmente dice: –A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.–

La dirección informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

Conforme al Real Decreto 1561/1995 y las diferentes disposiciones legales vigentes, el tiempo de actividad, por encima de la jornada efectiva, puede ser:

- a) Ampliación de jornada, tal y como se definen en los artículos 8 y 10 del referido Real Decreto.
- b) Horas extraordinarias.

El excedente tiempo de trabajo, derivado del punto a), serán retribuidas con el mismo importe de la hora ordinaria.

El excedente de horas derivadas del trabajo en las condiciones previstas en el apartado b), si fueran ejecutadas voluntariamente por el trabajador, serán retribuidas con el mismo importe de la hora ordinaria; en el caso del resto de horas extraordinarias, se abonarán con un importe de 12,61 euros/hora en 2024, 13,11 euros/hora en 2025, y 13,38 euros/hora en 2026.

Las horas extraordinarias no retribuidas serán compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, a petición del trabajador. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutará el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud. La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 72 horas.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetas,

forro polar y ropa de abrigo. Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

Artículo 27. Accidentes de trabajo y Enfermedad.

El personal en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá, durante el tiempo que dure, y desde el primer día, hasta el 100% de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base, ad personam, plus personal y Salario Garantizado.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días hábiles. Si se disfrutaran en períodos discontinuos serán de 23 días hábiles, 12 días en las fechas que marque la Empresa, y 11 días en las fechas elegidas por el trabajador.

En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa.

El trabajador conocerá el tiempo en que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

Artículo 29. Licencias y permisos.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

1.^a La duración de la licencia en caso de matrimonio del trabajador será de 16 días.

2.^a En caso de fallecimiento del cónyuge se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucede fuera.

3.^a Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4.^a En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días fuera, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

5.^a Se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas de hecho. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo, por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad, esto es, con respecto a los denominados «parientes políticos».

6.^a Días de libre disposición. Corresponden tres días de licencia retribuida, dos de ellos a petición del trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevará a efecto el día designado por la Empresa. La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición del trabajador, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda. Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, este se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijos en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien acumularse a los días de libre disposición del año siguiente, Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichos días personales o las horas de disfrute resultantes podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro. Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 30. Retirada del carnet de conducir.

En caso de retirada del carné de un conductor/a, se establecen las siguientes condiciones:

1. Para sanciones de hasta cuatro meses, garantía por parte de la empresa de salario real y empleo. Para sanciones superiores a cuatro meses, al conductor/a se le concederá una excedencia, con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años. Quedan excluidas las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria y embriaguez o drogadicción del conductor/a.

2. Al conductor/a que le fuese retirado el carné de conducir por infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo que dure la sanción.

3. En caso de retirada del carné de conducir: a) Se negociará con la empresa la posibilidad de que la retirada del carné coincida con el periodo vacacional del trabajador/a. b) Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carné coincida con los periodos de menor actividad de la empresa.

4. Las empresas, para aquellos conductores que lo soliciten, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor/a excedente, en razón de lo previsto en el punto 1 anterior, por causa de retirada de carné, y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 661,11 euros por cada mes, o parte proporcional, en esta situación. El importe de la prima será repartido al 50% entre empresa y trabajador/a, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

Artículo 31. Vigilancia de la Salud.

Tanto las empresas como los trabajadores/as a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud.

Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, los conductores, deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose las excepciones que puedan darse.

Artículo 32. Ayudas en el extranjero.

Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor/a en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días.

Los gastos que se le ocasionen a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio. Fallecimiento. En caso de que algún productor/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

Artículo 33. Compensación por extinción del contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, los operarios/as que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

–A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.

–A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.

–A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.

–A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

Artículo 34. Derechos Sindicales.

Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados/as de personal para convocar asambleas.

Libertad de acción para los Representantes Legales de los trabajadores, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes.

Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

En el caso de que la empresa tenga menos de seis trabajadores/as se admitirá la existencia de un representante de los trabajadores, a quien se reconoce un crédito de doce horas anuales para sus actuaciones ante los organismos oficiales, derivadas de las relaciones laborales de su empresa. Instalación en todas las empresas de un tablón de anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda: la representación legal de los trabajadores con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberá ser informada sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Podrán asistir a la negociación del Convenio del Sector trabajadores que no sean delegados de personal en su empresa, siempre que en dicha negociación representen a su Sindicato. Para ello harán uso de las horas concedidas por el Estatuto al delegado, siempre y cuando el delegado de la Empresa no asista también a dicha negociación. En el caso de que el delegado asista también a dicha negociación las horas concedidas se computarán conjuntamente y en empresas de menos de 30 trabajadores no podrán simultáneamente en su uso.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados/as.

Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicarán por escrito a la Empresa el nombre del trabajador/a que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

Artículo 35. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigente sobre la materia.

Artículo 36. Seguro de Accidentes de Trabajo.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de Accidentes de Trabajo, para sus trabajadores/as, con las siguientes condiciones:

–Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 24.003 euros para el año 2024 a 2026 y si el contrato fuera extinguido, dicha cantidad se aumentaría a 40.006,19 euros para los años 2024-2026.

–Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 56.008 euros para los años 2024-2026.

–Muerte por accidente con un capital asegurado de 40.006,19 euros por persona trabajadora en los años 2024-2026.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran las personas trabajadoras en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado, se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia. Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, al menos hasta que se acordara su modificación, en convenios sucesivos.

Artículo 37. Excedencias.

Los trabajadores/as fijos podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo. Todo ello, sin perjuicio de la po-

sibilidad de que los trabajadores soliciten la excedencia voluntaria con las condiciones reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; es decir, el hecho de existir la mejora expuesta anteriormente, no limita el ejercicio del resto de derechos regulados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Este artículo tendrá validez en tanto en cuanto continúen en vigor las actuales posibilidades de contratación.

Artículo 38. Relación con empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a los trabajadores, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

Artículo 39. Promoción cultural.

La empresa facilitará, a los trabajadores que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio.

Artículo 40. Trabajador/a detenido.

En caso de detención de cualquier trabajador, por causas ajenas a la Empresa, ésta se compromete a no sancionar al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Comisión Paritaria del convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada de 3 personas por cada una de las partes empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión. Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, con excepción de lo establecido en el artículo 46 de presente convenio.

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Se regirá por lo estipulado en el Acuerdo Marco Estatal de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 43. Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancía por Carretera.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 44. Jubilación a Tiempo Parcial-Contrato de relevo.

La Jubilación a Tiempo Parcial y el Contrato de Relevo en la empresa se regirán por lo establecido en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Navarra, así como por la legislación correspondiente.

Artículo 45. Renuncia a la inaplicación del convenio.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores, para someter el des-acuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

Este compromiso se mantendrá exclusivamente hasta el 31 diciembre de 2026, fecha en la que dejará de obligar a la dirección de la empresa, con independencia de que el contenido del convenio se mantenga vigente por ultra actividad.

Artículo 46. Pago de las denuncias.

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc., siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los artículos 19.1 y 55.2 del Acuerdo Nacional.

Artículo 47. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Si el volumen de trabajadores fuera superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para la empresa si el volumen de trabajadores es menor de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

ANEXO I.-TABLA SALARIAL VICARLI TRUCK, S.L.U.

2024-2025-2026

CATEGORIA	2023 SALARIO BASE	2023 TOTAL ANUAL	2024 SALARIO BASE	2024 TOTAL ANUAL	2025 SALARIO BASE	2026 TOTAL ANUAL	2026 SALARIO BASE	2026 TOTAL ANUAL
GRUPO 1º PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO:								
Subgrupo A								
Jefe de Servicio	1.789,77	26.846,55	1.879,26	28.188,88	1.954,43	29.316,43	1.993,52	29.902,76
Grupo 2º Personal administrativo								
Jefe de Sección	1.419,45	21.291,75	1.490,42	22.356,34	1.550,04	23.250,59	1.581,04	23.715,60
Jefe de Negociado	1.365,23	20.478,45	1.433,49	21.502,37	1.490,83	22.362,47	1.520,65	22.809,72
Oficial 1.ª	1.296,85	19.452,75	1.361,69	20.425,39	1.416,16	21.242,40	1.444,48	21.667,25
Oficial 2.ª	1.258,90	18.883,50	1.321,85	19.827,68	1.374,72	20.620,78	1.402,21	21.033,20
Aux. administrativo	1.223,76	18.356,40	1.284,95	19.274,22	1.336,35	20.045,19	1.363,07	20.446,09
GRUPO 3º PERSONAL DE MOVIMIENTO								
Subgrupo A Sección 2.ª								
Personal de Agencias de Transporte								
Encargado General	1.365,27	20.479,05	1.433,53	21.503,00	1.490,87	22.363,12	1.520,69	22.810,39
Encargado Almacén	1.296,85	19.452,75	1.361,69	20.425,39	1.416,16	21.242,40	1.444,48	21.667,25
Carretillero	1.250,12	18.751,80	1.312,63	19.689,39	1.365,13	20.476,97	1.392,43	20.886,50
Capataz	1.243,60	18.654,00	1.305,78	19.586,70	1.358,01	20.370,17	1.385,17	20.777,57
Mozo Especializado	1.235,66	18.534,90	1.297,44	19.461,65	1.349,34	20.240,11	1.376,33	20.644,91
Mozo Carga y Descarga	1.220,19	18.302,85	1.281,20	19.217,99	1.332,45	19.986,71	1.359,10	20.386,45
Subgrupo B								
Transporte de Mercancías								
Jefe de Tráfico 1.ª	1.365,27	20.479,05	1.433,53	21.503,00	1.490,87	22.363,12	1.520,69	22.810,39
Jefe de Tráfico 2.ª	1.296,85	19.452,75	1.361,69	20.425,39	1.416,16	21.242,40	1.444,48	21.667,25
Jefe de Tráfico 3.ª	1.268,54	19.028,10	1.331,97	19.979,51	1.385,25	20.778,69	1.412,95	21.194,26
Conductor Mecánico	1.285,08	19.276,20	1.349,33	20.240,01	1.403,31	21.049,61	1.431,37	21.470,60
Conductor	1.269,67	19.045,05	1.333,15	19.997,30	1.386,48	20.797,19	1.414,21	21.213,14
Conductor de Furgoneta	1.250,13	18.751,95	1.312,64	19.689,55	1.365,14	20.477,13	1.392,44	20.886,67
Ayudante	1.239,79	18.596,85	1.301,78	19.526,69	1.353,85	20.307,76	1.380,93	20.713,92
Carretillero	1.250,12	18.751,80	1.312,63	19.689,39	1.365,13	20.476,97	1.392,43	20.886,50
GRUPO 4º PERSONAL TALLER								
Jefe Taller	1.440,99	21.614,85	1.513,04	22.695,59	1.573,56	23.603,42	1.605,03	24.075,48
Encargado	1.306,98	19.604,70	1.372,33	20.584,94	1.427,22	21.408,33	1.455,77	21.836,50
Oficial 1.ª	1.273,09	19.096,35	1.336,74	20.051,17	1.390,21	20.853,21	1.418,02	21.270,28
Oficial 2.ª	1.263,53	18.952,95	1.326,71	19.900,60	1.379,77	20.696,62	1.407,37	21.110,55
Oficial 3.ª	1.245,93	18.688,95	1.308,23	19.623,40	1.360,56	20.408,33	1.387,77	20.816,50
Mozo Taller	1.235,66	18.534,90	1.297,44	19.461,65	1.349,34	20.240,11	1.376,33	20.644,91
GRUPO 5º PERSONAL SUBALTERNO								
Telefonista	1.223,76	18.356,40	1.284,95	19.274,22	1.336,35	20.045,19	1.363,07	20.446,09
Vigilante de día	1.219,10	18.286,50	1.280,06	19.200,83	1.331,26	19.968,86	1.357,88	20.368,24
Vigilante de noche	1.226,41	18.396,15	1.287,73	19.315,96	1.339,24	20.088,60	1.366,02	20.490,37
Pnal de Limpieza (min. 4 horas)	700,91	10.513,65	735,96	11.039,33	765,39	11.480,91	780,70	11.710,52
Ordenanza	1.220,19	18.302,85	1.281,20	19.217,99	1.332,45	19.986,71	1.359,10	20.386,45

TABLA SALARIAL CONVENIO COLECTIVO VICARLI
2020, 2021, 2022 y 2023

CATEGORIA	2016 SALARIO BASE	2017 TOTAL ANUAL		2018 SALARIO BASE	2018 TOTAL ANUAL		2019 SALARIO BASE	2019 TOTAL ANUAL	
Conductor Mecánico	1.077,43	16.161,48	12.929,18	1.083,90	16.258,45	13.006,76	1.090,40	16.356,00	13.084,80

CATEGORIA	2020 SALARIO BASE	2020 TOTAL ANUAL		2021 SALARIO BASE	2021 TOTAL ANUAL	2022 SALARIO BASE	2022 TOTAL ANUAL	2023 SALARIO BASE	2023 TOTAL ANUAL	2024 SALARIO BASE	2024 TOTAL ANUAL	2025 SALARIO BASE	2025 TOTAL ANUAL
Conductor Mecánico	1.096,94	16.454,14	13.163,31	1.158,37	17.375,57	1.158,37	17.375,57	1.158,37	17.375,57	1.221,50	18.322,54	1.291,38	19.370,77
								1.170,98					
								12,61					
								1.7376					

	CONVENIO		VICARLI	
	Precio HH ordinaria	Precio HH extraordinaria	Precio HH ordinaria	Precio HH extraordinaria
2007		15,24		
2008		15,88		
2021			13,27	
2022				
2023				

CORRECCIÓN DE ERRORES del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Truck S.L.U 2024-2026.

En el Boletín Oficial de Navarra número 249, de 10 de diciembre de 2024, se ha publicado el anuncio de la resolución 178C/2024, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Vicarli Truck SLU.

En la referencia las partes Reunidas, se ha advertido el siguiente error:

Donde dice:

“El presente Convenio se suscribe:

–Por parte empresarial de Vicarli Truck, S.L.U., la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

–Por la parte social, la totalidad de las personas que constituyen el Comité de Empresa (2 representantes de CCOO, 2 representantes de ELA y 1 representante de UGT), en representación de los trabajadores afectado”.

Debe decir:

“El presente Convenio se suscribe:

–Por parte empresarial de Vicarli Truck, S.L.U., la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos.

–Por la parte social, la mayoría de las personas que constituyen el Comité de Empresa (2 representantes de CCOO y 1 representante de UGT), en representación de los trabajadores afectado”.

Corrección de errores que se hace pública para general conocimiento y efectos procedentes.

Pamplona, 2 de abril de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendioroz Casallo.