

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

EXPEDIENTE: 34/01/0057/2017

FECHA: 29/12/2017

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000375011981.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de **TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA** de Palencia y Provincia (Código del Convenio N° 340000375011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el 27-11-2017, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 2 de enero de 2018.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo.- P. R. del Delegado Territorial de 14-12-2017.- Mercedes Pozas Pardo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA PARA PALENCIA CAPITAL Y PROVINCIA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA: NORMAS GENERALES

Art. 1º- Ámbito funcional.

Sus disposiciones se aplicarán a todas las actividades señaladas en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Art. 2º- Ámbito Territorial.

Sus normas serán de aplicación a todas las empresas y sucursales radicadas en la ciudad de Palencia y su provincia.

Art. 3º- Ámbito Temporal.

Las normas del presente Convenio tendrán una duración de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

Art. 4º- Ámbito personal.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las empresas o sucursales, así como los trabajadores de las mismas actualmente existentes, encuadradas en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes y Garajes y Estaciones de Lavado y Engrase de la provincia de Palencia así como a las empresas o sucursales de nueva creación y a los aparcamientos.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.

Art 5º- Denuncia.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2019 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga.

Art 6º.- Comisión paritaria.

A los fines previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV) de este Convenio, compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Serán funciones de la CPIV las siguientes:

- a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver antes de los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.
- b) Mediar en las controversias de cualquier empresa que tenga por origen la interpretación y/o aplicación de este Convenio.
- c) Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva si así se decide por mayoría, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores.
- d) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio.
- e) Intervención con carácter previo al Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (SERLA).
- f) Intervención en base y según lo dispuesto en este Convenio Colectivo en materia de descuelgue o de inaplicación salarial.
- g) Intervención para lo dispuesto en el capítulo IV de este Convenio Colectivo en materia de ingresos y contratación.

La Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, y, al menos, una vez semestralmente.

Los miembros de la Comisión paritaria de la misma manera que los miembros de la Comisión Negociadora tendrán derecho a permiso con sueldo para los días en que se reúna la Comisión paritaria. Los gastos originados en el desempeño de esta labor, dentro de los parámetros que las partes establezcan, serán sufragados por las asociaciones empresariales firmantes de este Convenio.

Para que los acuerdos de la Comisión paritaria tengan validez, deberán ser refrendados por el 51 por 100 de los votos de cada representación. No obstante lo anterior, la CPIV podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Los acuerdos que interpreten artículos de este Convenio, tendrán la eficacia de éste.

La Comisión Paritaria podrá nombrar comisiones específicas para tratar temas concretos que se acuerden.

SECCIÓN SEGUNDA: CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO**Art. 7º- Indivisibilidad del Convenio.**

Las condiciones pactadas por el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

SECCIÓN TERCERA: ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Art. 8º- Absorción y compensación.

Las condiciones salariales pactadas en este Convenio absorben y compensan a las mejores que en la actualidad tengan establecidas las empresas así como a las que puedan establecerse en el futuro por vía legal.

CAPÍTULO II

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 9º- Jornada laboral.-

La duración máxima de la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio del citado cómputo semanal las empresas acogidas a este Convenio podrán regularse en un cómputo anual que será de 1.792 horas de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

A tenor de lo dispuesto en el R. D. 1.561/95 de 21 septiembre de 1995 se pacta en el presente Convenio que en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia entendiéndose por esto los supuestos que son considerados como tal por el citado Real Decreto.

Dentro de la jornada anual, para el periodo de vigencia del presente Convenio la dirección de las empresas en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y su distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales.

Se establecen tres días retribuidos de libre disposición al año por cada año de vigencia del presente Convenio, con preaviso a la empresa de 72 horas y de acuerdo con las necesidades de la misma.

Art. 10º- Horas extraordinaria.

Se autoriza a cada uno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio a la negociación de la hora extraordinaria debiendo darse cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria.

Los acuerdos conseguidos en cada centro de trabajo sobre precios de horas extraordinarias se entenderá automáticamente incorporados al conjunto de condiciones del presente convenio, pasando a formar parte de este en lo que a dichos centros se refiere, lo que implicará que en dichos centros de trabajo el conjunto de las condiciones económicamente pactadas incluso el precio de las horas extraordinarias, tendrá consideración de bloque homogéneo, sin que sea susceptible comparar aisladamente cualquier condición del Convenio debiendo, en cualquier caso efectuarse comparaciones globalmente entre el sistema retributivo debiendo considerarse uno y otro en su conjunto total.

No obstante lo señalado en aquellos centros de trabajo donde no se llegue a un acuerdo sobre el precio de la hora se establece un valor por hora extraordinaria realizada e incrementada en sábados domingos o festivos o las realizadas en los días correspondientes al descanso semanal, según valores de tabla adjunta.

Todo el personal trabaje o no horas extraordinarias será provisto de una libreta individual o ficha de control en la que diariamente anotará la jornada realizada.

El modelo a adoptar será acordado en el plazo improrrogable de 3 meses por la Comisión Paritaria la que podrá a estos efectos solicitar cuantos informes y accesorios considere precisos, pudiendo delegar en una Comisión de Trabajo la elaboración de una propuesta de modelo de libreta.

Art. 11º- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones cada año. Se establece la obligación en cada empresa de fijar antes del 1 de abril de cada año y de acuerdo con el Comité de Empresa un calendario de vacaciones. Cualquier variación sobre dicho calendario habrá de ser acordada igualmente con el Comité de Empresa y nunca podrá suponer la variación que introduzca modificación de fecha en el disfrute de vacaciones a no ser con tres meses de anticipación a la fecha de inicio de las mismas.

En cualquier caso, en aquellos centros de trabajo donde no exista Comité de Empresa y sin perjuicio de la obligación de establecer el calendario, se notificará por escrito a cada trabajador, con tres meses de anticipación al menos, la fecha de disfrute de las mismas.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de cambios en los periodos de disfrute de vacaciones por acuerdo de los trabajadores o por acuerdo entre estos y la empresa.

La retribución de vacaciones se efectuará a razón del salario real. A los trabajadores afectados por este Convenio, con contratos interanuales con duración inferior a un año se les respetará las vacaciones no prescribiendo el 31 de diciembre.

En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T, así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12º- Salarios.

Para 2017 un incremento del 2,20% en todos los conceptos excepto en las dietas, para el año 2018 un incremento del 2,40% en todos los conceptos y para el año 2019 un incremento del 2,50% en todos los conceptos.

Sin revisión salarial.

Art. 13º- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
 - a) Jornada de trabajo.
 - b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - c) Régimen de trabajo a turnos.
 - d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - e) Sistema de trabajo y rendimiento.
 - f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada, que tendrá una duración no superior a quince días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la

jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, su duración y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Art. 14º- Gratificaciones extraordinarias.-

Se establecen tres gratificaciones cada año denominadas de beneficios, de verano y de Navidad, las cuales se harán efectivas respectivamente antes del uno de abril, del 15 de julio, y del 22 de diciembre. Siendo sus períodos de devengo respectivos desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo, desde el 1 de julio hasta el 30 de junio y desde el 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre.

Las pagas de Julio y beneficios podrán ser prorrateadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador. La cuantía de todas y cada una de dichas gratificaciones será el salario del mes más el plus personal de antigüedad consolidado.

Art. 15º- Bolsa de vacaciones.-

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto la cantidad que figura en las tablas salariales. Esta cantidad será abonada en el mes de septiembre de cada ejercicio.

Art. 16º- Antigüedad.-

Se consolidan las cantidades individualmente adquiridas en concepto de antigüedad a 31-12-1996. Este plus, a efectos de cotización a la seguridad social, tendrá el mismo tratamiento que las cantidades que se venían percibiendo en concepto de antigüedad hasta la firma del presente Convenio

Art. 17º- Dietas.-

Se establecen las dietas las cuantías que figuran en tablas salariales:

- 1.- En servicio discrecional la media dieta será el 50% de la dieta completa.

El personal de mercancías discrecional que al realizar un servicio lo haga en régimen de pensión completa a cargo de la empresa no tendrá derecho al percibo de la dieta establecida, si bien como compensación a los gastos extraordinarios que se le puedan ocasionar percibirá por cada día que permanezca fuera de su domicilio habitual la cantidad que supone el 50% de la dieta completa.

- 2.- En servicio regular las cuantías serán las que figuran en tablas salariales.

- 3.- La dieta internacional será de 42 euros/día, teniendo en cuenta que no se genera dieta internacional en desplazamientos dentro de la península ibérica, es decir, España y Portugal y en desplazamientos a destinos inferiores a 100 kilómetros desde la frontera española.

Art. 18º- Se establecen los siguientes pluses:

Nocturnidad: El complemento salarial de nocturnidad se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

Plus de conducción de vehículos nuevos: Aquellos trabajadores cuya misión fundamental sea la de manipular y posicionar al cargue vehículos nuevos a la salida de las factorías de fabricación, cobrarán el plus mensual de conducción de vehículos nuevos que figura en tablas salariales.

Plus de penosidad: Aquellos trabajadores cuyo trabajo transcurra sometido a una atmósfera contaminada por polvo de sílice percibirán el plus de penosidad.

Plus de peligrosidad: Aquellos trabajadores cuya actividad principal sea la del transporte o manipulación de mercancías peligrosas percibirán el plus de peligrosidad.

Los valores de los pluses de nocturnidad, penosidad y peligrosidad, salvo que exista pacto al efecto, consistirá en un 15% del salario base del convenio.

Plus de penosidad para los trabajadores que presten sus servicios en los lavaderos, consistente en un 10% del salario base del convenio.

CAPITULO IV**MEJORAS SOCIALES****Art. 19º- Situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.-**

En caso de IT debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

- *Accidente laboral*: Las empresas en este caso completarán las prestaciones de la Entidad Aseguradora hasta alcanzar el 100% de la base de cotización para accidentes del mes anterior a la fecha de la baja sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100% de los conceptos salariales del correspondiente anexo.
- *Enfermedad común o accidente no laboral*: Las empresas en estos casos complementarán las prestaciones de la entidad aseguradora desde el primer día de la situación de IT hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales del anexo correspondiente siempre que, a consecuencia de dichas contingencias, el trabajador haya de ser hospitalizado. El citado complemento se abonará hasta quince días después de haber terminado la hospitalización, siempre que durante ese periodo el trabajador continúe en IT.

Art. 20º- Prima por muerte y por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo.-

Las empresas se comprometen a concertar con alguna entidad aseguradora una póliza que garantice a los causahabientes del trabajador fallecido como consecuencia de accidente laboral, incluidos los in itinere, haya o no responsabilidad por parte de la empresa al percibo para el año 2017 de la cantidad de 19.753,50 euros compatible con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa. Para 2018 y 2019 la cantidad será de 21.500,00 euros.

Igualmente, las empresas quedarán obligadas a concertar otra póliza que garantice el al trabajador el percibo de la cantidad que 28.060,10 euros para 2017 de una sola vez si como consecuencia de accidente laboral, incluidos, como en el caso anterior, los in itinere, se le reconoce la invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez. Para 2018 y 2019 la cantidad será de 30.000,00 euros.

Art. 21º- Privación del permiso de conducir.

Cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas:

Se concertará con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador una percepción igual al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, durante un periodo máximo de 18 meses, siempre y cuando no haya existido dolo imputable al trabajador.

Empleo al trabajador en otro puesto de trabajo de la empresa, con el sueldo de la categoría respecto de la función que realice. Una vez finalizada la retirada del carnet de conducir, el trabajador retornará a su categoría y sueldo.

En todo caso la opción por una u otra corresponderá a la empresa.

Art. 22º- Prioridad para ascenso a categoría superior.

Cualquier trabajador de la empresa tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría de conductor, siempre y cuando cumpla los requisitos legales para optar a la vacante y demuestre las suficientes aptitudes.

Art 23.- Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores y trabajadoras durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice en dicho periodo.
- La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión y la de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de la jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Art. 24.- Premios a las jubilaciones anticipadas.-

El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, percibirá a cargo a la empresa los días de vacaciones que se señalen en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma.

45 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.

35 días de vacaciones si la jubilación es a los 64 años.

30 días de vacaciones si la jubilación es a los 65 años

15 días de vacaciones si la jubilación es a los 66 años.

Art. 25.- Prevención de riesgos laborales.

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen la importancia que la prevención de Riesgos Laborales tiene en el Sector de Transporte de Mercancías por carretera, constituyendo un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de los trabajadores. Para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en las empresas, con el propósito de eliminar o reducir los riesgos allí donde se produzcan a partir de su evaluación y de la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y al control de su efectividad.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones que conforman su desarrollo normativo.

Las partes firmantes del Convenio velarán por el cumplimiento de la normativa vigente.

Art. 26.- Formación.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua, y a tal fin, la CPIV apoyará la promoción de Planes Agrupados específicos para los trabajadores del sector. Las empresas, por su parte, procurarán que los trabajadores que vayan a participar en acciones formativas tengan las máximas facilidades de turnos y horarios para poder acudir a las mismas.

Se creará una Comisión de Formación, compuesta por cuatro miembros, dos en representación empresarial y dos en representación sindical y sus funciones serán:

- a) La promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas, así como la regulación y concesión de los permisos para la formación, previstos en el texto del acuerdo nacional.
- b) Cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir la citada Comisión, dotándose de sus propias normas de funcionamiento.

Art. 27.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por motivos y plazos que se señalan:

- 1.- Matrimonio del trabajador, quince días.
- 2.- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- 3.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.
- 4.- Traslado de domicilio habitual, un día.
- 5.- Tres días retribuidos de libre disposición según lo recogido en el artículo 9 del Convenio. Éstos no necesitarán justificación.
- 6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 7.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias concurrentes en cada caso, dichas licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a cinco días.

En caso de matrimonio de un trabajador, y siempre que se avise a la empresa con treinta días de antelación, tendrá derecho a que el disfrute de las vacaciones se produzca continuadamente al disfrute de la licencia por matrimonio, detallada en el punto 1) de este artículo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En caso de hospitalización, a petición del trabajador, el permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva o en días alternos dentro de los días que dure tal hospitalización.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

Art 28.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, quien tendrá que preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 29.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria, tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres 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. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a DOS años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de una misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los párrafos anteriores será computable a los efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario. Tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un año, pasado el cual tendrán derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Art 30.- Derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el otro progenitor y la madre trabajen, esta al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen en dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores/lo progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores/los progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

- 2.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO V**DERECHOS SINDICALES, COMITÉS DE EMPRESA Y SUS GARANTÍAS SINDICALES-CALES.****Art. 31.- Derechos sindicales.-**

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas

empresa en las que dispongan de apreciable y suficiente afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales legalmente constituidas, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante los periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa, si la hubiere.

Art. 32.- Comités de Empresa.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas; sobre el tras-lado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d) En función de la materia de que se trate:
 - Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 - El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o los modelos del contrato de trabajo que habitualmente se utilicen en la empresa, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 - Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
 - En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices siniestralidad el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) En el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sindicales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señalen expresamente el carácter reservado.

- G) El Comité velará no solo por el proceso de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino, también, por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

Art. 33.- Garantías de los Delegados de personal y de los miembros de los Comités de Empresa.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse el expediente contradictorio en el que serán oídos la parte del interesado, el Comité de Empresa o representantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro respectivamente a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjudicar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tal tarea de acuerdo con la normativa legal vigente.
- d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan, con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la cancelación de sesiones oficiales a través de los cuales transcurrieran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación requerido.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados del Personal, a fin de prever la asistencia de los institutos de formación u otras entidades.

Art 34.- Secciones Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VI

RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Art 35.-

Las partes firmantes del presente convenio acudirán al servicio de mediación y arbitraje constituido en el seno de la Comunidad de Castilla y León (SERLA) en los supuestos y condiciones marcados en el propio reglamento del SERLA.

Art 36.-

Se promoverá en este sector la contratación de las mujeres para la incorporación a las plantillas de las empresas a las que afecta este Convenio.

Art. 37.-

Las multas impuestas por infracciones sobre transportes, tráfico y seguridad vial, deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento del Transporte.

Art. 38.-

Los conductores están obligados a entregar al empresario los discos diagrama, las hojas de registro del tacógrafo o la tarjeta del conductor en los plazos y condiciones establecidos en la legislación vigente.

Art. 39.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPITULO VII**MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD.****Art. 40.- Medidas y planes de igualdad.**

a) **Planes de igualdad.** Todas las empresas con más de 250 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos.

- Los objetivos y metas a alcanzar.

- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).

- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

b) **Objetivos de la Igualdad de oportunidades en el trabajo.** Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

c) **Derechos de la mujer trabajadora.** La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) **Prevención y tratamiento del acoso.** Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentarse contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

- e) **Cláusula antidiscriminatoria.** Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.
- f) **Instrumentos para alcanzar estos objetivos.** Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.
- La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.
- g) **Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.** Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Todas aquellas materias que no están reguladas por este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte por Carretera o norma que la sustituya y demás disposiciones legales de obligado cumplimiento.

Segunda: Se establece como fecha tope para el pago de los atrasos en el mes siguiente en que aparezca publicado el presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

Tercera: Las Empresas afectadas por el presente Convenio y en las rescisiones de contrato que pudieran producirse antes de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA abonarán a sus trabajadores las diferencias en concepto de atrasos que pudieran corresponderles.

Cuarta: Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubieran llegado a acuerdo para la firma de otro, o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, este se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad.

Quinta: Se establece una Comisión Paritaria como tramite previo y obligatorio para la resolución de los conflictos colectivos entre empresa y trabajadores.

Sexta: Dentro del personal de Movimiento del Sector de Mercancías se crean y/o modifican las siguientes categorías:

- * Conductor de Primera: Aquél que tiene una experiencia dentro de empresas del sector de tres años en la categoría de conductor.
- * Conductor de Segunda: Aquél que tiene una experiencia dentro de empresas del sector de 24 meses.
- * Conductor ayudante: Aquél conductor sin experiencia, que deberá ir siempre acompañado por un conductor de segunda o de primera. El tiempo máximo de permanencia en esta categoría será de 18 meses, pasando automáticamente a Conductor de Segunda.

Las empresas emitirán certificado del tiempo de permanencia en cada una de las anteriores categorías a los trabajadores que así lo soliciten.

Séptima: La duración máxima de los contratos contemplados en el art. 15, 1b) del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancia del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un periodo de 12 ó hasta 12 meses en un periodo de 18 meses. En este último supuesto, en el caso de que los contratos se formalizarán por un periodo inferior y se procediera a la contratación de otro trabajador para el mismo puesto, la duración de ambos contratos no podrá superar el periodo máximo establecido de 12 meses dentro de 18.

Octava: En los contratos regulados en el artículo 15 del estatuto de los trabajadores, así como los restantes temporales podrán convertirse en contratos para el fomento de la contratación indefinida en las condiciones legales existentes para ello”.

Novena: Respecto del régimen disciplinario se estará al consignado en el Acuerdo Marco de este sector.

Decima: Para la solución de los conflictos se adhieren al SERLA.

Decimoprimera: Se estará a lo que determinan las Leyes 39/99 y 31/95 y al artículo 26 de la Ley 31/95 relativo a la protección de la mujer embarazada.

Decimosegunda: Excepto en el caso de que pueda demostrarse la mala fe o la conducta dolosa del trabajador, este no podrá ser sancionado no obligado a resarcimiento económico alguno, por causa de los desperfectos que eventualmente pudiera sufrir la mercancía durante la manipulación y/o el proceso de carga y descarga.

Decimotercera: Respecto del certificado de aptitud profesional (CAP) se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Decimocuarta: CNAES: Los CNAE de aplicación serán los siguientes:

4941.- Transporte de Mercancías por carretera.

4942.- Servicios de mudanza.

5221.- Actividades anexas al transporte terrestre.

5224.- Manipulación de mercancías.

5229.- Otras actividades anexas al transporte.

5210.- Depósito y almacenamiento.

TABLAS SALARIALES DE 2017 a 2019 (definitivas) PARA LOS SECTORES DE AGENCIAS DE TRANSPORTE, GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE, APARCAMIENTOS Y SECTOR DE TRANSPORTES DE **MERCANCIAS POR CARRETERA, EN PALENCIA Y PROVINCIA**

INCREMENTO	1,30	2,20	2,40	2,50
	SALARIO 2016 (SIN REVISIÓN)	TABLA 2017(**) (SIN REVISIÓN)	TABLA 2018 (***) (SIN REVISIÓN)	TABLA 2019 (***) (SIN REVISIÓN)
AGENCIAS DE TRANSPORTES				
Personal Administrativo				
Jefe/a de Sección	1.102,50	1.126,76	1.153,80	1.182,65
Jefe/a de Negociado	1.102,50	1.126,76	1.153,80	1.182,65
Oficial Administrativo de 1ª	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Oficial administrativo de 2ª	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Auxiliar administrativo	905,99	925,92	948,14	971,84
Aspirante administrativo	620,44	634,09	649,31	665,54
Encargado/a General	1.102,50	1.126,76	1.153,80	1.182,65
Encargado/a de almacén	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Personal Movimiento				
Capataz	950,06	970,96	994,26	1.019,12
Factor/a	925,99	946,36	969,07	993,30
Auxiliar de almacén y basculero	925,99	946,36	969,07	993,30
Conductora plaza	925,99	946,36	969,07	993,30
Mozo/a especializado/a	925,99	946,36	969,07	993,30
Mozo/a de carga y descarga	889,04	908,60	930,41	953,67
Repartidor/a de mercancías	889,04	908,60	930,41	953,67
GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE y APARCAMIENTOS				
Encargado/a general	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Encargado/a de almacén	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Engrasador/a	925,09	945,44	968,13	992,33
Lavacoches	925,09	945,44	968,13	992,33
Guarda nocturno	925,09	945,44	968,13	992,33
Guarda de día	888,16	907,70	929,48	952,72
Mozo/a	888,16	907,70	929,48	952,72
Personal de Taller				
Jefe/a de taller	1.102,50	1.126,76	1.153,80	1.182,65
Encargado/a o con tramestre	1.010,44	1.032,67	1.057,45	1.083,89
Encargado/a de almacén	952,41	973,36	996,72	1.021,64
Oficiales de 1º y 2º	940,48	961,17	984,24	1.008,85
Oficial de 3º	925,08	945,43	968,12	992,32
Mozo/a de taller	888,16	907,70	929,48	952,72
Aprendices	620,44	634,09	649,31	665,54
SECTOR DE MERCANCIAS POR CARRETERA				
Personal Administrativo				
Jefe/a de Sección de Admtación	1.198,03	1.224,39	1.253,78	1.285,12
Jefe/a de Negociado	1.198,03	1.224,39	1.253,78	1.285,12
Oficial administrativo de 1ª	1.027,06	1.049,66	1.074,85	1.101,72
Oficial administrativo de 2ª	1.027,06	1.049,66	1.074,85	1.101,72
Auxiliar administrativo	954,00	974,99	998,39	1.023,35
Aspirante administrativo	675,13	689,98	706,54	724,20
Personal de Movimiento				
Jefe/a de tráfico de 1ª	1.090,44	1.114,43	1.141,18	1.169,71
Jefe/a de tráfico de 2ª	1.090,44	1.114,43	1.141,18	1.169,71
Jefe/a de tráfico de 3ª	1.027,06	1.049,66	1.074,85	1.101,72

INCREMENTO	1,30	2,20	2,40	2,50
	SALARIO 2016 (SIN REVISIÓN)	TABLA 2017(**) (SIN REVISIÓN)	TABLA 2018 (***) (SIN REVISIÓN)	TABLA 2019 (***) (SIN REVISIÓN)
Conductor/a mecánico	1.015,71	1.038,06	1.062,97	1.089,54
Conductor/a	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Conductor/a segunda	898,08	917,84	939,87	963,37
Conductor/a ayudante	723,23	739,14	756,88	775,80
Conductor/a motoc. y furgoneta	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Ayudante	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Mozo de carga y descarga	956,25	977,29	1.000,74	1.025,76
Repartidor	956,25	977,29	1.000,74	1.025,76
Encargado/a d almacén d Mud.	1.027,06	1.049,66	1.074,85	1.101,72
Capataz	1.015,71	1.038,06	1.062,97	1.089,54
Capitonista	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Mozo/a especializado/a	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Carpintero/a	1.015,71	1.038,06	1.062,97	1.089,54
Personal de Taller				
Jefe/a de taller	1.090,45	1.114,44	1.141,19	1.169,72
Encargado/a o contraestre	1.090,45	1.114,44	1.141,19	1.169,72
Encargado/a de almacén	1.027,06	1.049,66	1.074,85	1.101,72
Oficiales de 1ª y 2ª año	1.015,71	1.038,06	1.062,97	1.089,54
Oficial de 3º año	995,92	1.017,83	1.042,26	1.068,32
Mozo/a de taller	956,22	977,26	1.000,71	1.025,73
Aprendices	620,43	634,08	649,30	665,53

OTROS CONCEPTOS COMUNES				
<i>Bolsa de Vacaciones</i>	39,41	40,28	41,25	42,28
<i>Hora Extraordinaria</i>	8,03	8,21	8,41	8,62
<i>Hora extra en Sáb. Dom. o Fes.</i>	9,63	9,84	10,08	10,33
SEGURO POR MUERTE				
	19.753,50	19.753,50	21.500,00	21.500,00
SEGURO POR INVALIDEZ				
	28.060,10	28.060,10	30.000,00	30.000,00
DIETAS				
Servicio Discrecional	32,72	32,72	33,51	34,35
Servicio Regular				
Desayuno	3,59	3,59	3,68	3,77
Comida	8,90	8,90	9,11	9,34
Cena	8,90	8,90	9,11	9,34
Plus de Conducción de Vehículos Nuevos	102,26	104,51	107,02	109,70
Plus de Nocturnidad	15%	15%	15%	15%
Plus de PELIGROSIDAD	15%	15%	15%	15%
Plus de PENOSIDAD	15%	15%	15%	15%
Plus de PENOSIDAD en lavaderos	10%	10%	10%	10%
Plus de QUEBRANTO de MONEDA	1,50 % de cantidades cobradas, 0,50 % reembolsos (Art. 19 Convenio Colectivo.)			

(**) LAS DIETAS y SEGUROS, NO TIENEN INCREMENTO para el año 2017.

(***) LAS CANTIDADES CORRESPONDIENTES A LOS SEGUROS DE MUERTE E INVALIDEZ PARA 2018 y 2019 TIENEN INCREMENTOS DIFERENTES AL DEL RESTO DE CONCEPTOS.