



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEON

#### *DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID*

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 12 DE FEBRERO DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE VALLADOLID DE TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA PARA LOS AÑOS 2017 A 2019 (Código 47000565011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo PROVINCIAL DE VALLADOLID DE TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA (Código47000565011981) para los años 2017 a 2019, suscrito el día 30 de noviembre de 2017, de una parte, por los representantes de Organizaciones Empresariales: ASATRALVA, ASETRA, ASTAVA y AVET y, de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC. OO, con fecha de entrada en este Organismo el día 18 de diciembre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 12 de febrero de 2018.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez





## **Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Valladolid para los años 2017 A 2019**

### **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas radicadas en la Provincia de Valladolid y a aquéllas otras que, con domicilio social en cualquier otro lugar, tengan centros de trabajo en esta provincia, considerándose como tal la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

#### **Art. 2. Ámbito Funcional.**

Este Convenio colectivo es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías. Se consideran también incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

De este ámbito funcional no podrá desgajarse ningún ámbito funcional menor que no tenga como norma subsidiaria este Convenio Colectivo, salvo por acuerdo de la Comisión Paritaria del mismo.

En virtud del principio de unidad de empresa este convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional. Si se tratara de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de las empresas y del personal afectado.

La adhesión a este Convenio Colectivo de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores

#### **Art. 3. Ámbito Temporal.**

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, al





margen de su registro por la autoridad laboral y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019.

b) Sus efectos salariales, según se recoge en el texto del Convenio Colectivo, serán desde la firma del mismo.

c) El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento.

#### **Art. 4. Ámbito Personal.**

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de la plantilla de todas las empresas comprendidas en su ámbito funcional, radicadas en la provincia de Valladolid y a los centros de trabajo ubicados en dicha provincia, en virtud de la relación laboral prevista en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El disfrute de estos derechos contemplado en este capítulo se reconocerá a todas, mujeres y hombres, e independientemente del tipo de contrato o jornada laboral.

#### **Art. 5. Concurrencia.**

Al amparo de lo previsto en el artículo 84.2 en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de normas con convenios colectivos de ámbito inferior, se resolverá, salvo disposición expresa en este convenio, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural en cuyo momento será de aplicación el presente convenio colectivo

No obstante lo anterior y dado el gran número de empresas, casi todas ellas de pequeña dimensión, y en busca de una de regulación efectiva del sector en pro de una competencia legal e igualitaria, las partes signatarias del presente convenio acuerdan en relación a la negociación del ámbito inferior al presente convenio incluida la de empresa, que ésta no puede contradecir los mínimos dispuestos en la negociación de carácter sectorial.

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 de negociación.

#### **Art 6.- Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual, a las que anteriormente rigieren y vinieren percibiendo la plantilla, mejoras voluntarias, disposiciones legales futuras o en razón de cualquier otra causa, dentro de la vigencia de este Convenio y de las prórrogas si las hubiera.

#### **Art. 7.-Vinculación a la totalidad.**





Las condiciones pactadas, y todo lo previsto en este Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación serán considerados con este concepto, reconociéndose expresamente así por ambas partes.

#### **Art. 8.- Condiciones personales.**

Todo el personal que, en el momento de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, viniesen disfrutando independientemente de sus categorías, condiciones más beneficiosas con carácter general que las recogidas en el mismo, las mantendrán en los términos y cuantías que lo viniesen haciendo.

#### **Art. 9.- Productividad.**

El punto de partida para establecimiento de rendimientos en cada una de las empresas, serán los rendimientos medios obtenidos en cada empresa o centro de trabajo, durante los años 2014, 2015 y 2016 respectivamente.

La retribución pactada en este Convenio remunerará el nivel normal de productividad.

Estos rendimientos medios serán determinados en el seno de cada una de las empresas, en acuerdo que habrán de tomar la empresa con la representación de la plantilla y si no existiera dicha representación legal el pacto se realizará directamente con la plantilla afectada; ambas partes, velarán por su cumplimiento y seguimiento.

La empresa facilitará los módulos y datos a manejar para la determinación de las tablas de rendimientos, todo lo cual se considera estrictamente confidencial y secreto, sancionándose la difusión de dichos datos como falta grave, a los efectos previstos en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de 12 de Noviembre de 2010. En todo caso, las partes podrán obtener asesoramientos externos.

En caso de desacuerdo en la fijación de los rendimientos reseñados podrá la empresa determinar los rendimientos medios que sean de aplicación en su empresa; no obstante esa facultad, la plantilla podrá recurrir ante el organismo competente contra la fijación de los rendimientos señalados.,

Una vez fijados los rendimientos de la empresa:

a) No podrán establecerse, como consecuencia de estos pactos reducciones de plantilla que absorban los incrementos de productividad establecidos, salvando, en todo caso, las posibles regulaciones por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y de fuerza mayor. Esta reducción de plantilla nunca supondrá un aumento de la productividad a nivel global.

b) Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo, la empresa concederá a la vista de las dificultades que el nuevo puesto entrañe, el tiempo necesario para su adaptación al mismo a partir del cual se le exigirá el rendimiento establecido para esta categoría y puesto. Durante este periodo de adaptación los emolumentos por





productividad serán iguales a la media de los percibidos durante los tres meses anteriores al cambio.

**c)** La empresa deberá fijar un sistema de incentivos o prima para aquellos rendimientos que superen los normales, de acuerdo con la plantilla y su representación legal, teniendo en cuenta que estas primas tendrán únicamente efectividad a partir del momento de entrada en vigor de los pactos suscritos.

**d)** Cuando por causas ajenas, no imputables al trabajador, tales como tecnológicas, falta de mercancías, averías y otras, no se alcancen los niveles de productividad fijados como normales, se abonará el salario pactado para el nivel normal de productividad.

**e)** Deberá considerarse que el establecimiento de un sistema de productividad se podrá hacer por secciones de empresas y grupos concretos de trabajos, en aquellas tareas cuya naturaleza así lo permita.

En los trabajos que se efectúen con prima a la producción, se tendrá en cuenta asimismo, para la determinación de la prima sobre unidad, los rendimientos medios indicados.

Las primas o bonificaciones que por unidad de horas se establezcan, se someterán a la aprobación de la autoridad laboral, debiendo ser calculadas a base de que la persona que lo produzca obtenga un beneficio superior a su salario, entre los límites del 25% y el 100% del mismo.

## TITULO II. CONDICIONES ECONÓMICA

### Art. 10. Salario Base.

1º.-El Salario Base mensual aplicable para el año 2017 desde la firma del presente, convenio colectivo y para los años siguientes de vigencia del mismo, será el que corresponde a cada categoría profesional encuadrada en el grupo profesional que se refleja en las tablas salariales anexas.

2º.-Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, abonarán a su plantilla la cantidad de 200 euros brutos/lineales en proporción a la jornada realizada y al tiempo que hayan prestado sus servicios profesionales para la misma entre el 1 de Julio del 2017 y el 31 de Diciembre del 2017. Cantidad que podrá abonarse de una sola vez o de forma prorrateada a lo largo del primer semestre de 2018.

### Art. 11. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia, fijando su importe en una cantidad anual distribuida en 12 mensualidades. Para el año 2017 dicho plus, se fija en las tablas salariales en 775,76 € anuales; 64,64 € mensuales. Abonándose dicho importe a partir de





la firma del presente Convenio Colectivo

Dicho plus para el año 2018 será de 791,28 €/ anuales, 65,94 €/mensuales y para el año 2019 será de 809,87 €/ anuales; 67,49 €/mensuales.

Plus que se abonará en función de la asistencia y según los días total y efectivamente trabajados al mes, excepto el mes coincidente con las vacaciones, que se devengarán íntegramente la cantidad mensual antes citadas.

La percepción de este plus de asistencia alcanzará la misma cuantía para toda la plantilla, sin distinción de categorías.

El derecho de percepción de este plus de asistencia permanecerá en las situaciones de accidentes de trabajo y en los casos de licencias retribuidas, señaladas en el artículo específico de este Convenio.

**Art. 12. Horas extraordinarias.** Se establece como valor fijo de la hora extraordinaria, a partir de la entrada en vigor del Convenio, el que se señala en las tablas anexas, por grupo profesional y sin tener en cuenta el valor de la antigüedad del trabajador o trabajadora que las debe percibir. Dicho valor se entenderá automáticamente incorporado al conjunto de condiciones del presente Convenio, pasando a formar parte de éste y considerándose como bloque homogéneo y englobado en el sistema retributivo.

A tenor del artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, los pactos de realización de las horas extraordinarias, se podrán convenir mediante contrato individual de trabajo o acuerdo de la empresa con los la RLT, en cuyo caso será obligatoria para toda la plantilla a su realización. De este compromiso se podrán descolgar, individualmente, los trabajadores a los que no interese esta realización, siempre y cuando expresen su voluntad con siete días laborables de anticipación a la iniciación del pacto.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, en este Convenio Colectivo se ajustará a lo del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y 28 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera

**Art. 13. Estructuralidad.** Las partes signatarias entienden como horas extraordinarias estructurales, las propias del sector de transporte de mercancías por carretera, estándose a lo dispuesto en el artículo 29 del citado II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera.

**Art. 14. Dietas.** El valor de la dieta nacional queda fijado en las siguientes cantidades, según los distintos años de vigencia del Convenio.

Concepto	Año 2018 (euros)	Año 2019 (euros)
Comida	11,87 euros	13.00 euros





Cena	11,87 euros	13.00 euros
Cama	20,61 euros	22.00 euros

Se fija la dieta internacional en las siguientes cantidades:

Año 2018: 57,28 euros.

Año 2019: 58,62 euros.

Las cantidades que se recogen en este artículo, tanto para la dieta nacional como para la internacional, tienen carácter de mínimas.

#### **Art. 15. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán tres: Verano, Navidad y de Marzo.

Las fechas para su abono a la plantilla, serán respectivamente del 20 al 22 de julio, del 20 al 22 de diciembre y del 20 al 22 de marzo.

El personal que disfruten sus vacaciones en el mes de julio, podrán solicitar de la empresa el pago de la extraordinaria de verano, entre el 25 y el 30 de junio.

La cuantía de la paga extraordinaria será de una mensualidad del salario base más antigüedad que corresponda.

Las empresas con una plantilla inferior a 20 personas podrán hacer efectivas las pagas extraordinarias, previa exposición razonada, a sus trabajadores, mediante prorrateo en los doce meses del año, debiendo figurar este concepto en el recibo de salarios, perfectamente diferenciado del resto de los devengos que al trabajador o trabajadora pudieran corresponderle.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán prorratear en los doce meses del año, la paga de marzo, previa comunicación a la plantilla, debiendo figurar este concepto, perfectamente diferenciado en el recibo de salarios.

#### **Art. 16. Pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad.**

A tenor de las disposiciones legales vigentes, quedan establecidos tales pluses, en un 20% sobre el salario base de este Convenio.

#### **Art. 17. Ayuda familiar.**

Su cuantía queda fijada en 74 euros anuales, para el año 2018 y 75,75 euros anuales para el 2019, por cada hijo en edad escolar, entendiéndose por la misma la comprendida entre el preescolar y el inicio de los estudios superiores o universitarios o de formación profesional, ambos inclusive, abonándose la misma en el mes de octubre.





## TÍTULO III. DERECHOS SOCIALES

### Art. 18. Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo disfrutarán de una cantidad fija por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, de acuerdo con el siguiente baremo:

Antigüedad	2018	2019
3 años	18,90 €	19,34 €
5 años	37,79 €	38,62 €
10 años	69,30 €	70,92 €
15 años	100,77 €	103,14 €

El personal que a la firma del presente Convenio Colectivo percibieran por este concepto cantidad superior a la que le corresponde por aplicación del actual complemento de antigüedad, continuarán percibiendo dicha cantidad hasta que sea rebasado por el nuevo sistema. Cantidad que no será compensable ni absorbible.

### Art. 19. Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 39 horas semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio del citado cómputo semanal, las empresas acogidas a este Convenio Colectivo podrán regularse en 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 diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderá comprendido el tiempo empleado en la jornada continua, como descanso del bocadillo, fijado en 15 minutos y otras interrupciones, cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.







Dentro de la jornada anual, para la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de las Empresas, en virtud de su facultad organizativa, establecerán el correspondiente calendario laboral y distribución horaria, que se adecuen a sus necesidades funcionales, pudiendo distribuir la misma en jornada partida.

En lo no previsto en el presente convenio en relación con la jornada de trabajo y la jornada de trabajo de los trabajadores y trabajadoras móviles, se estará a lo dispuesto en el artículo 27 y 28 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera

#### **Art. 20. Jornada nocturna.**

Aquel personal que, bien por necesidades del servicio o por la organización del trabajo dentro de las empresas, realice su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día, a no ser que fuera contratado específicamente para cubrir esos horarios, o el trabajo fuese nocturno por su propia naturaleza, percibirá por este motivo un incremento del 25% sobre el salario base establecido en este Convenio Colectivo.

Se entenderá que el trabajo de conducción de ruta está exceptuado de esta consideración y derecho, por la necesidad de conducir tanto de día como de noche.

#### **Art. 21. Vacaciones.**

Para todo el personal de las empresas acogidas a este Convenio Colectivo se establece un período de vacaciones de treinta días naturales.

El período o períodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la plantilla que también podrán convenir en la división en dos del período total, siendo meses preferentes los de junio, julio, agosto y septiembre.

#### **Art. 22. Póliza de seguros.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo concertarán una póliza de seguros a favor de su plantilla que garantice, en los supuestos de muerte por accidente de trabajo, e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las siguientes cantidades:

Concepto	A partir de la publicación	Año 2018 (euros)	Año 2019 (euros)
Muerte accidente	30.000€	30.000€	30.000€
Incapacidad	35.000€	35.000€	35.000€

Estas cantidades que tienen el carácter de prestaciones o mejoras complementarias





de la Seguridad Social, sólo serán exigibles en caso de accidentes de trabajo ocurridos o de enfermedades profesionales declaradas a partir de la publicación del presente Convenio Colectivo y, en todo caso, la obligación empresarial entrará en vigor y tendrá efectos, una vez transcurran diez días desde la fecha en que el trabajador o trabajadora debió ser dado de alta por la empresa en Seguridad Social.

#### **Art. 23. Detalles obligatorios en nómina.**

Se establece para todas las empresas, reguladas por este Convenio, la obligatoriedad de hacer constar en la nómina mensual las cantidades devengadas por su personal, especificando el concepto a que pertenecen y el período de tiempo al que correspondan.

#### **Art. 24. Clasificación Profesional**

Las partes acuerdan la aplicación del sistema de clasificación profesional que establece el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera, remitiéndose a lo dispuesto en el artículo 13 y siguientes de dicho acuerdo, en cuanto a la definición de cada categoría y grupo profesional.

La clasificación profesional que se hace a continuación es meramente enunciativa, que en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

#### **GRUPO I.- Personal Superior y Técnico**

- Jefe/a de Servicios
- Ingenieros/as y Licenciados/as
- Técnicos/as de Grado medios ( definidos/as como ayudantes de Ingenieros/as y Licenciados/as )
- Encargado/a General
- Jefe/a de Trafico
- Jefe/a de Sección
- Jefe/a de Negociado
- Jefe/a de Taller
- Inspector/a Visitador/a

#### **GRUPO II.- Personal Administrativo**

- Oficial/a 1ª
- Oficial/a 2ª
- Auxiliar
- Telefonista

#### **GRUPO III.- Personal de tráfico o Movimiento**





- Encargado/a de Almacén
- Encargado/a de garaje, campas y otras
- Jefe/a de equipo
- Conductor/a Mecánico
- Conductor/a
- Conductor/a Repartidor/a de Vehículos ligeros
- Capitonista
- Mozo/a especializado/a carretillero/a
- Auxiliar Almacén Basculero
- Ayudante y/o mozo/a especializado/a.
- Mozo/a

#### **GRUPO IV.- Personal de Talleres y Servicio**

- Jefe/a de equipo de Taller
- Oficial/a de Oficios
- Carpintero/a de Mudanzas y Guardamuebles
- Personal de Mantenimiento y Limpieza
- Ordenanza
- Guarda
- Peón/a Especializado/a
- Peón/a Ordinario/a

#### **Art. 25. Prendas de trabajo.**

Las empresas entregarán a su plantilla:

**a)** Para el personal de movimiento (carga y descarga): Dos conjuntos al año, de invierno y verano, un anorak, un par de botas de seguridad y una faja, siendo obligatorio el uso de las mismas.

**b)** Para los talleres y estaciones de servicio tres buzos al año.

**c)** Para el personal de oficina. Una prenda de carácter anual y, en todo caso, si la empresa así lo estima oportuno, podrá practicarse su compensación en metálico.

**d)** Para el personal de conducción: Dos buzos o conjuntos al año, u anorak, y un par de botas de seguridad.-

La utilización de las prendas de trabajo será obligatoria para la plantilla, en todos los casos, debiendo cuidar los mismos de su limpieza y conservación.

#### **Art. 26.- Incapacidad temporal.**

**a)** Enfermedad común: A partir del día 10 de baja en el trabajo por esta causa, la empresa complementará hasta el 100% del Salario Base más Antigüedad más Plus





Asistencia.

A partir del día anterior indicado si la prestación percibida por éste concepto (prestación de la Seguridad Social más el complemento de empresa) fuera inferior a la base de cotización del trabajador, dicha minoración tendrá como límite el 20% del Salario Base correspondiente a cada categoría profesional.

**b) Accidente laboral:** A partir del primer día de baja por este concepto, la empresa completará hasta el 100% de la base de cotización.

**c) Hospitalización:** En todo caso de incapacidad temporal, si el trabajador o trabajadora requiriese hospitalización y mientras dure la misma, la empresa completará hasta el 100% de la base de cotización.

**d) En ningún caso y bajo ningún concepto, se superarán los topes del 100% del salario efectivo, correspondiente a cada categoría profesional.**

## **Art. 27. Retirada del permiso de conducir.**

Siempre que la misma se produzca de acuerdo con sentencia firme de los Tribunales de Justicia o sanción administrativa y no hubiese sido debida a embriaguez, ingestión de drogas, imprudencia temeraria o reincidencia en imprudencia simple, la empresa no podrá despedir por esta causa al trabajador o trabajadora.

Las imprudencias simples que consistan en infracciones reglamentarias por excesos de cargas o deficiencias técnicas de los vehículos no se computarán a los efectos del párrafo anterior, si previamente tales deficiencias mecánicas hubieran sido fehacientemente denunciadas por los conductores de los vehículos.

Al finalizar la medida cautelar, en su caso, el trabajador o trabajadora se incorporará a su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que tenía antes de la retirada del permiso de conducir.

Cuando tal retirada del permiso de conducir sea producida como consecuencia de exámenes psicotécnicos, el Delegado de Personal o Comité de Empresa podrá elevar a la dirección de la misma propuesta razonada de emplear al conductor o conductora en otro puesto de trabajo.

## **Art. 28.- Licencias retribuidas.**

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos:

**a) Matrimonio del trabajador o trabajadora:** 15 días.

**b) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres:** 1 día.





- c) Por nacimiento de hijo/a 3 días.
- d) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- f) Por asuntos personales y teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la empresa y a disfrutar a lo largo del año dos días sin necesidad de justificación alguna.  
En todos los demás casos, no pactados en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 29.- Período de prueba.**

El período de prueba se pactará siempre por escrito, y con carácter general se establece la siguiente duración temporal del mismo:

- a) Trabajadores y trabajadoras no cualificados: 15 días.
- b) Trabajadores y trabajadoras cualificados: 2 meses
- c) Técnicos/as y Titulados/as: 6 meses.  
En ningún caso se interrumpirá el período de prueba por incapacidad temporal.

#### **Art. 30.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b) del Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro del período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

#### **Art. 31.- Preaviso**

Las trabajadoras y trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios a la empresa deberán notificarlo con 10 días de antelación. El incumplimiento de dicha notificación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora que cause baja tenga una antigüedad en la empresa de, al menos, dos meses y sea sustituido en el plazo de un mes, será penalizado con la pérdida del salario base, desde la fecha del abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite del preaviso, le hubiere correspondido el cese o se hubiera cubierto su puesto con otro conductor o conductora.

### **TÍTULO IV. DERECHOS SINDICALES**

#### **Art. 32. - Representación y garantías.**





En cuanto a la representación de los trabajadores, requisitos para el nombramiento, garantías sindicales de sus representantes, competencias de información y funciones, se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## TÍTULO V. NORMAS DE APLICACIÓN

### **Art. 33.- Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, control y cumplimiento del Convenio Colectivo.**

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación que se constituirá en el plazo de un mes desde la publicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de hasta un asesor por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Los acuerdos se adoptaran por la mayoría de los miembros de la comisión paritaria, siempre que se alcance la mayoría en cada uno de los grupos que componen la misma.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación del articulado del Convenio, así como la emisión de informes o dictámenes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.
- b) Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictivos colectivos que le sometan las partes.
- c) 1.- Resolver las discrepancias que puedan surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, que le sean planteadas tras la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, conforme el artículo, 40, y 41-del Estatuto de los Trabajadores.





2.- Resolver las discrepancias que puedan surgir, durante o después del periodo de consultas, ante la inaplicación del Convenio referida en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, las partes se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (III ASACL).

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión.

f) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, durante el mes de enero de cada año natural.

g) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

h) Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al acuerdo de solución de Conflictos Colectivos Extrajudiciales que resulten de aplicación.

## TITULO VI. DERECHO FUNDAMENTALES

### Art 34.- Principio de igualdad

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

### Art 35.- Principio de no discriminación.

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, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pu-





diera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

### **Art 36. – Salud laboral y protección a la maternidad**

1.º. – Las empresas y personal comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la legislación vigente en cada momento sobre este tema.

2.º. – Durante la vigencia del presente convenio colectivo las empresas reguladas por este, junto con la representación social, elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos (incluyendo los psicosociales) para la salud y seguridad del personal, teniendo en cuenta la variable del sexo.

3.º. – Las empresas proporcionarán al personal vinculado al presente convenio una revisión médica anual, que será voluntaria. Los resultados serán entregados a los trabajadores y trabajadoras, teniendo estos condición de confidenciales, tal y como se establece en la LOPD.

4.º. – Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada miembro de la plantilla sobre los riesgos que pudiera existir en determinados puestos de trabajo. Así como sobre el uso de medios y conductas necesarios para su prevención.

5.º.– Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar al personal, facilitándoles los equipos de protección individual (EPI's) o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

6.º. – Las empresas están obligadas a dotar a toda la plantilla de la ropa y prendas de seguridad necesarias para la realización de su trabajo.

7.º.- La empresa seguirá las pautas de actuación recogidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativas a la protección de la maternidad.

### **Art 37.- Maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1.- En los supuestos de suspensión del contrato, reducción de la jornada y excedencias se estará a lo determinado en la legislación vigente.







2.- Lactancia: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción ,guarda con fines de adopción o acogimiento ,para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses ,los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo ,que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto adopción, guarda confines de adopción o acogimiento múltiples. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas.

#### **Art 38.- 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.

#### **Art 39.- 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.

### **TITULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Art 40- Régimen disciplinario.**

En cuanto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII, del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera.

### **TITULO VIII FORMACIÓN**

#### **Art 41.- Formación.**

En todo lo referido a formación (continua, individual, reciclaje...) se estará a lo dispuesto en los artículos 61, 62, 63 y 64 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte Terrestre por Carretera.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **Primera-**

Con objeto de corregir los efectos que la nueva clasificación profesional produce sobre el salario base de las categorías de Encargado/a de Almacén y Mozo/a, que presten sus servicios para empresas cuya actividad consiste en el transporte de muebles y mudanzas, a las personas que presten sus servicios en dichas empresas con estas categorías, se les reconoce un plus personal, no absorbible ni compensable de 13.85€ para Encargado/a de Almacén y 8.01€ para Mozo/a.





Dichas cantidades serán incrementadas en cada año de vigencia del convenio según lo estipulado en el artículo 10.

## **Segunda.- Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria**

### **REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO PROVINCIAL DE MERCANCÍAS DE VALLADOLID**

#### **Artículo 1. Composición**

1. La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros designados la mitad por cada una de las partes firmantes del convenio y los asesores designados libremente por las partes empresarial y social, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. La comisión paritaria estará presidida por un presidente o por la persona en quien delegue.

3. Ostentará la secretaría la persona nombrada por la comisión paritaria

#### **Artículo 2. Competencias del Presidente**

El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, de acuerdo con las propuestas de los integrantes de la comisión.
- b) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes y del Convenio.
- d) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
- e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de presidente de la comisión.

#### **Artículo 3. Funciones del Secretario**

Las funciones del Secretario de la Comisión son las siguientes

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden del Presidente.
- b) Recibir las comunicaciones de los miembros a las Comisión.
- c) Preparar la tramitación y documentación pertinente de los asuntos que sean competencia de la Comisión.
- d) Redactar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados, con el visado del Presidente.





h) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario.

#### **Artículo 4. Convocatorias**

La Comisión Paritaria se reunirá:

- a) Anualmente con carácter ordinario.
- b) Con carácter extraordinario, mediante solicitud escrita o por correo electrónico con acuse de recibo, de cualquiera de las representaciones firmantes del convenio, dirigida al secretario/a y a la otra representación. Dicha solicitud escrita será remitida como mínimo con diez días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. En caso de conflicto colectivo derivados de huelga, esta Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán en un máximo de 15 días desde su solicitud.

#### **Artículo 5. Orden del día**

1. Los miembros de la Comisión podrán proponer asuntos para incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria. Las propuestas serán remitidas al Secretario y se incluirán en el orden del día de la siguiente sesión, siempre que sean recibidos por aquél con diez días de antelación a la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la convocatoria inmediatamente posterior.
2. Las modificaciones del orden del día podrán proponerse al inicio de la sesión. Tales modificaciones habrán de ser aprobadas por mayoría absoluta de cada parte.

#### **Artículo 6. Funcionamiento de las sesiones**

1. La comisión estará presidida por el presidente o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia de al menos el tres miembros de cada una de las partes.
2. Corresponde al presidente la ordenación de los debates, pudiendo fijar el orden y los tiempos máximos de las intervenciones.
3. Los acuerdos requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes.

#### **Artículo 7. Comisiones de trabajo**

1. La Comisión podrá acordar la constitución de subcomisiones de trabajo para el adecuado estudio de aquellos temas de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.





2. Las subcomisiones se constituirán de forma paritaria y nombrarán de entre sus miembros un portavoz que desempeñará las funciones de presidente de la misma, convocando sus reuniones con las formalidades previstas que se determinen en cada caso, y presentando en sesión ordinaria las conclusiones que adopte la subcomisión.

### **Artículo 8.- Adopción de acuerdos.**

Los acuerdos se adoptaran por la mayoría de los miembros de la comisión paritaria, siempre que se alcance la mayoría en cada uno de los grupos que componen la misma

### **Artículo 9. Actas**

1. El secretario levantará acta de cada sesión, recogiendo los acuerdos adoptados y los principales puntos de los debates.
2. el acta se aprobará al comienzo de la siguiente sesión siendo firmada por el secretario y visada por el presidente. Se certificarán y se dará publicidad de los acuerdos adoptados con antelación a la fecha de su entrada en vigor.

Y para la debida constancia, y en prueba de conformidad, las partes signatarias se ratifican íntegramente en el contenido del presente Convenio Colectivo y lo firman en Valladolid, a 4 de diciembre del 2017. Centrales Sindicales: U.G.T., CC. OO., Organizaciones Empresariales: ASATRALVA, ASETRA, ASTAVA y AVET.





## ANEXO TABLAS SALARIALES

### TABLAS SALARIALES 2017

Grupo Profesional	Salario mes	Plus Asist.	Salario Base	Salario Bruto	V.H. Extra
<b>(I) Personal Superior y Técnico</b>					
Director/a de Área o Departamento	1.325,48	775,76	19.882,13	20.657,89	
Director/a o Delegado/a de Sucursal	1.294,65	775,76	19.419,75	20.195,51	
Jefe/a de Servicio	1.281,19	775,76	19.217,85	19.993,61	
Titulado/a de Grado Superior	1.199,87	775,76	17.998,10	18.773,86	
Jefe/a de Sección	1.050,74	775,76	15.761,13	16.536,89	
Jefe/a de Negociado	1.012,71	775,76	15.190,71	15.966,47	
Titulado/a de Grado Medio	1.014,36	775,76	15.215,37	15.991,14	
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.000,54	775,76	15.008,08	15.783,84	
Jefe/a de Tráfico de Segunda	962,20	775,76	14.433,04	15.208,80	
Encargado/a General:	1.000,54	775,76	15.008,08	15.783,84	11,12
Inspector/a-Visitador/a	962,20	775,76	14.433,04	15.208,80	
Jefe/a de Taller	1100,00	775,76	16.500,00	17.275,76	
<b>(II) Personal Administrativo</b>					
Oficial/a de Primera	955,83	775,76	14.337,48	15.113,24	10,49
Oficial/a de Segunda	924,91	775,76	13.873,72	14.649,48	9,68
Auxiliar	880,29	775,76	13.204,35	13.980,11	8,85
telefonista	874,41	775,76	13.116,19	13.891,95	8,85
<b>(III) Personal de Movimiento</b>					





Encargado/a de Almacén	935,74	775,76	14.036,16	14.811,93	10,55
Encargado/a de garaje, campas y otras dep	937,10	775,76	14.056,51	14.832,27	
Jefe/a de Equipo	922,43	775,76	13.836,42	14.612,18	10,28
Conductor/a mecánico	944,41	775,76	14.166,09	14.941,85	11,12
Conductor/a	925,88	775,76	13.888,20	14.663,97	10,40
Conductor/a-Repardidor/a de vehículos ligeros	903,93	775,76	13.558,93	14.334,70	9,75
Capitonista	922,43	775,76	13.836,42	14.612,18	
Mozo/a especializado-carretillero/a	886,58	775,76	13.246,58	14.022,34	
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	895,96	775,76	13.439,39	14.215,15	9,75
Ayudante o Mozo/a Especializado	886,58	775,76	13.298,68	14.074,44	9,35
Mozo/a Repartidor/a	867,95	775,76	13.019,25	13.795,01	8,74
<b>(IV) Personal de Servicios Auxiliares</b>					
Jefe/a de Equipo de Taller	985,90	775,76	14.788,45	15.564,21	
Oficial/a de Oficios	932,76	775,76	13.991,47	14.767,23	10,37
Carpintero/a de mudanzas o guardamuebles	868,01	775,76	13.020,17	13.795,93	
Mozo/a Especializado en Taller	883,06	775,76	13.245,96	14.021,73	8,99
Personal de Mantenimiento y Limpieza	868,01	775,76	13.020,17	13.795,93	
Ordenanza	868,01	775,76	13.020,17	13.795,93	
Guarda	868,01	775,76	13.020,17	13.795,93	8,74
Peón/a	868,01	775,76	13.020,17	13.795,93	





**TABLAS SALARIALES 2018**

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Salario mes</b>	<b>Plus Asist.</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Salario Bruto</b>	<b>V.H. Extra</b>
<b>(I) Personal Superior y Técnico</b>					
Director/a de Área o Departamento	1.351,98	791,28	20.279,77	21.071,05	
Director/a o Delegado/a de Sucursal	1.320,54	791,28	19.808,15	20.599,42	
Jefe/a de Servicio	1.306,81	791,28	19.602,20	20.393,48	
Titulado/a de Grado Superior	1.223,87	791,28	18.358,06	19.149,34	
Jefe/a de Sección	1.071,76	791,28	16.076,35	16.867,63	
Jefe/a de Negociado	1.032,96	791,28	15.494,46	16.285,74	
Titulado/a de Grado Medio	1.034,65	791,28	15.519,68	16.310,96	
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.020,55	791,28	15.308,24	16.099,52	
Jefe/a de Tráfico de Segunda	981,45	791,28	14.721,70	15.512,97	
Encargado/a General:	1.020,55	791,28	15.308,24	16.099,52	11,65
Inspector/a-Visitador/a	981,45	791,28	14.721,70	15.512,97	
Jefe/a de Taller	1.122,00	791,28	16.830,00	17.621,28	
<b>(II) Personal Administrativo</b>					
Oficial/a de Primera	974,95	791,28	14.624,23	15.415,51	10,99
Oficial/a de Segunda	943,41	791,28	14.151,19	14.942,47	10,14
Auxiliar	897,90	791,28	13.468,44	14.259,72	9,27
telefonista	891,90	791,28	13.378,52	14.169,79	9,27
<b>(III) Personal de Movimiento</b>					
Encargado/a de Almacén	954,46	791,28	14.316,89	15.108,16	11,06





Encargado/a de garaje, campas y otras dep	955,84	791,28	14.337,64	15.128,92	
Jefe/a de Equipo	940,88	791,28	14.113,15	14.904,42	10,77
Conductor/a mecánico	963,29	791,28	14.449,41	15.240,69	11,65
Conductor/a	944,40	791,28	14.165,97	14.957,25	10,90
Conductor/a-Repardidor/a de vehículos ligeros	922,01	791,28	13.830,11	14.621,39	10,22
Capitonista	940,88	791,28	14.113,15	14.904,42	
Mozo/a especializado-carretilero	904,31	791,28	13.511,51	14.302,79	
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	913,88	791,28	13.708,18	14.499,46	10,22
Ayudante o Mozo/a Especializado	904,31	791,28	13.564,65	14.355,93	9,80
Mozo/a Repardidor/a	885,31	791,28	13.279,63	14.070,91	9,16
<b>(IV) Personal de Servicios Auxiliares</b>					
Jefe/a de Equipo de Taller	1.005,61	791,28	15.084,22	15.875,49	
Oficial/a de Oficios	951,42	791,28	14.271,30	15.062,57	10,87
Carpintero/a de mudanzas u guardamuebles	885,37	791,28	13.280,58	14.071,85	
Mozo/a Especializado en Taller	900,73	791,28	13.510,88	14.302,16	9,42
Personal de Mantenimiento y Limpieza	885,37	791,28	13.280,58	14.071,85	
Ordenanza	885,37	791,28	13.280,58	14.071,85	
Guarda	885,37	791,28	13.280,58	14.071,85	9,16
Peón/a	885,37	791,28	13.280,58	14.071,85	







**TABLAS SALARIALES 2019**

Grupo Profesional	Salario mes	Plus Asist.	Salario Base	Salario Bruto	V.H. Extra
<b>(I) Personal Superior y Técnico</b>					
Director/a de Área o Departamento	1.383,76	809,87	20.756,34	21.566,21	
Director/a o Delegado de Sucursal	1.351,58	809,87	20.273,64	21.083,51	
Jefe/a de Servicio	1.337,52	809,87	20.062,85	20.872,73	
Titulado/a de Grado Superior	1.252,63	809,87	18.789,48	19.599,35	
Jefe/a de Sección	1.096,94	809,87	16.454,15	17.264,02	
Jefe/a de Negociado	1.057,23	809,87	15.858,52	16.668,39	
Titulado/a de Grado Medio	1.058,96	809,87	15.884,39	16.694,27	
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.044,53	809,87	15.667,98	16.477,85	
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.004,51	809,87	15.067,66	15.877,53	
Encargado/a General:	1.044,53	809,87	15.667,98	16.477,85	11,97
Inspector/a-Visitador/a	1.004,51	809,87	15.067,66	15.877,53	
Jefe/a de taller	1.148,37	809,87	17.225,51	18.035,38	
<b>(II) Personal Administrativo</b>					
Oficial/a de Primera	997,86	809,87	14.967,90	15.777,77	11,30
Oficial/a de Segunda	965,58	809,87	14.483,74	15.293,62	10,42
Auxiliar	919,00	809,87	13.784,95	14.594,82	9,53
telefonista	912,86	809,87	13.692,91	14.502,78	9,53
<b>(III) Personal de Movimiento</b>					
Encargado/a de Almacén	976,89	809,87	14.653,33	15.463,21	11,36
Encargado/a de garaje, campas y otras dep	978,30	809,87	14.674,57	15.484,45	





Jefe/a de Equipo	962,99	809,87	14.444,81	15.254,68	11,06
				0,00	
Conductor/a mecánico	985,93	809,87	14.788,97	15.598,85	11,97
Conductor/a	966,59	809,87	14.498,87	15.308,74	11,20
Conductor/a-Reparditor/a de vehículos ligeros	943,67	809,87	14.155,12	14.964,99	10,50
Capitonista	962,99	809,87	14.444,81	15.254,68	
Mozo/a especializado-carretilero/a	925,56	809,87	13.829,03	14.638,91	
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	935,35	809,87	14.030,32	14.840,19	10,50
Ayudante o Mozo Especializado	925,56	809,87	13.883,42	14.693,29	10,07
Mozo/a Repartidor/a	906,11	809,87	13.591,70	14.401,58	9,42
<b>(IV) Personal de Servicios Auxiliares</b>					
Jefe/a de Equipo de Taller	1.029,25	809,87	15.438,70	16.248,57	
Oficial/a de Oficios	973,78	809,87	14.606,67	15.416,55	11,16
Carpintero/a de mudanzas u guardamuebles	906,18	809,87	13.592,67	14.402,54	
Mozo/a Especializado en Taller	921,89	809,87	13.828,39	14.638,26	9,68
Personal de Mantenimiento y Limpieza	906,18	809,87	13.592,67	14.402,54	
Ordenanza	906,18	809,87	13.592,67	14.402,54	
Guarda	906,18	809,87	13.592,67	14.402,54	9,42
Peón/a	906,18	809,87	13.592,67	14.402,54	