

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

REFERENCIA: **Convenio o Acuerdo: Transportes de Mercancías por Carretera**

EXPEDIENTE: 34/01/0020/2014

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 Nº 340000375011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio, los días 19-02-2014 y 31-03-2014, y presentado ante el Registro Telemático REGCON, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, 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 12.9.97 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, 6 de mayo de 2014.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

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

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA: NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional

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

Artículo 2º- Ámbito territorial.

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

Artículo 3º- Ámbito temporal.

Las normas del presente Convenio tendrán una duración de un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 2014 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 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.

Artículo 5º- Denuncia.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2014 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga.

Artículo 6º- Comisión Paritaria.

A los fines previstos en el artículo 91 de la Ley 8/1980, de 10 marzo, 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**Artículo 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

Artículo 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.**Artículo 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 setenta y dos horas y de acuerdo con las necesidades de la misma.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

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 tres 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.

Artículo 11.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará 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.

Si el trabajador sufriera un accidente de trabajo y fuera hospitalizado, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones previstas durante todo el tiempo que dure la hospitalización.

CAPÍTULO III. - CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 12.- Salarios.

Se establecen en la cuantía y forma que se determina en los anexos correspondientes.

Sin revisión salarial.

Artículo 13.- Cláusula de descuelgue.

Además de lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 12 de este convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten ante la Comisión Paritaria objetiva y fehacientemente situaciones de déficit y pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Y se tendrán en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrá utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y en su caso informe de auditores o censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 14.- 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.

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.

Artículo 15.- Bolsa de vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto la cantidad de 38,90 €. Esta cantidad será abonada en el mes de septiembre de cada ejercicio.

Artículo 16.- 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

Artículo 17.- 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 en el párrafo anterior, 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.

Artículo 18.- Quebranto de moneda.

El personal no cobrador que realicen funciones de cobro, mensualmente percibirán por este concepto el 1,50% de las cantidades cobradas, salvo en los reembolsos que será del 0,50%.

Artículo 19.

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 de conducción de vehículos nuevos. Por este concepto se percibirá la cantidad mensual 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.

CAPÍTULO IV. - MEJORAS SOCIALES**Artículo 20.- 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.

Artículo 21.- 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 de una indemnización que figura en tablas salariales compatible con cualquier otra indemnización por el mismo concepto que no corra a cargo de la empresa.

Igualmente, las empresas quedarán obligadas a concertar otra póliza que garantice el al trabajador el percibo de la cantidad que figura en tablas salariales 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.

Estas cantidades serán de aplicación desde la publicación del convenio colectivo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA y para toda la vigencia del convenio.

Artículo 22.- 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 dieciocho 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.

Artículo 23.- 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.

Artículo 24.- 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.

Artículo 25.- 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.

Artículo 26.- 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.

Artículo 27.- 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 mixta sectorial de Formación, cuya composición será de un máximo de cuatro miembros, dos en representación empresarial y dos en representación sindical.

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.

Artículo 28º.- 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 continuamente 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.

Artículo 29º.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Lactancia de un hijo menor de nueve meses: Una 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.

Artículo 30.- Excedencias.

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

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

Artículo 31.- 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:

- I. 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 la madre y el otro progenitor 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 la madre y el otro progenitor 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.

- II. 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.

Artículo 32.- 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.

Artículo 33.- De los 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 traslado 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 siniestrabilidad 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.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- Secciones Sindicales.

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

CAPÍTULO VI. - RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.**Artículo 36.-**

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.

Artículo 37.-

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.

Artículo 38.-

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.

Artículo 39.-

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

Artículo 40.-

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.

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 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 el mes 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 individuales y 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 veinticuatro meses.
- *Conductor ayudante:* Aquel 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 dieciocho 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 Real Decreto-Legislativo 1/1995, por circunstancia del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta nueve meses en un periodo de doce o hasta doce meses en un periodo de dieciocho 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 doce meses dentro de dieciocho.

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.

DÉCIMA: 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 art. 26 de la Ley 31/95 relativo a la protección de la mujer embarazada.

**TABLAS SALARIALES DE 2014 (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**

IPC definitivo año anterior	0,8				
Incremento sobre IPC definitivo	0,5				
INCREMENTO		0	0	0,3	0
	SALARIO 2010. IPC real 2009 + 0,5 = (0,80+0,50)	SALARIO 2011 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2012 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2013 (INCREMENTO (*) 0,30; SIN REVISIÓN)	SALARIO 2014 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)
AGENCIAS DE TRANSPORTES					
Personal Administrativo					
Jefe/a de Sección	1.085,09	1.085,09	1.085,09	1.088,35	1.088,35
Jefe/a de Negociado	1.085,09	1.085,09	1.085,09	1.088,35	1.088,35
Oficial Administrativo de 1ª	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Oficial administrativo de 2ª	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Auxiliar administrativo	891,68	891,68	891,68	894,36	894,36
Aspirante administrativo	610,65	610,65	610,65	612,48	612,48
Encargado/a General	1.085,09	1.085,09	1.085,09	1.088,35	1.088,35
Encargado/a de almacén	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Personal Movimiento					
Capataz	935,06	935,06	935,06	937,87	937,87
Factor/a	911,38	911,38	911,38	914,11	914,11
Auxiliar de almacén y basculero	911,38	911,38	911,38	914,11	914,11
Conductora plaza	911,38	911,38	911,38	914,11	914,11
Mozo/a especializado/a	911,38	911,38	911,38	914,11	914,11
Mozo/a de carga y descarga	875,00	875,00	875,00	877,63	877,63
Repartidor/a de mercancías	875,00	875,00	875,00	877,63	877,63
GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE y APARCAMIENTOS					
Encargado/a general	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Encargado/a de almacén	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Engrasador/a	910,49	910,49	910,49	913,22	913,22
Lavacoche	910,49	910,49	910,49	913,22	913,22
Guarda nocturno	910,49	910,49	910,49	913,22	913,22
Guarda de día	874,14	874,14	874,14	876,76	876,76
Mozo/a	874,14	874,14	874,14	876,76	876,76
Personal de Taller					
Jefe/a de taller	1.085,09	1.085,09	1.085,09	1.088,35	1.088,35
Encargado/a o contramestre	994,49	994,49	994,49	997,47	997,47
Encargado/a de almacén	937,38	937,38	937,38	940,19	940,19
Oficiales de 1º y 2º	925,63	925,63	925,63	928,41	928,41
Oficial de 3º	910,48	910,48	910,48	913,21	913,21
Mozo/a de taller	874,14	874,14	874,14	876,76	876,76
Aprendices	610,65	610,65	610,65	612,48	612,48

	SALARIO 2010. IPC real 2009 + 0,5= (0,80+0,50)	SALARIO 2011 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2012 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2013 (INCREMENTO (*) 0,30; SIN REVISIÓN)	SALARIO 2014 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)
SECTOR DE MERCANCIAS POR CARRETERA					
Personal Administrativo					
Jefe/a de Sección de Admtación	1.179,12	1.179,12	1.179,12	1.182,66	1.182,66
Jefe/a de Negociado	1.179,12	1.179,12	1.179,12	1.182,66	1.182,66
Oficial administrativo de 1ª	1.010,85	1.010,85	1.010,85	1.013,88	1.013,88
Oficial administrativo de 2ª	1.010,85	1.010,85	1.010,85	1.013,88	1.013,88
Auxiliar administrativo	938,94	938,94	938,94	941,76	941,76
Aspirante administrativo	664,48	664,48	664,48	666,47	666,47
Personal de Movimiento					
Jefe/a de tráfico de 1ª	1.073,23	1.073,23	1.073,23	1.076,45	1.076,45
Jefe/a de tráfico de 2ª	1.073,23	1.073,23	1.073,23	1.076,45	1.076,45
Jefe/a de tráfico de 3ª	1.010,85	1.010,85	1.010,85	1.013,88	1.013,88
Conductor/a mecánico	999,68	999,68	999,68	1.002,68	1.002,68
Conductor/a	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Conductor/a segunda	883,90	883,90	883,90	886,55	886,55
Conductor/a ayudante	711,81	711,81	711,81	713,95	713,95
Conductor/a motoc. y furgoneta	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Ayudante	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Mozo de carga y descarga	941,16	941,16	941,16	943,98	943,98
Repartidor	941,16	941,16	941,16	943,98	943,98
Encargado/a d almacén d Mud.	1.010,85	1.010,85	1.010,85	1.013,88	1.013,88
Capataz	999,68	999,68	999,68	1.002,68	1.002,68
Capitonista	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Mozo/a especializado/a	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Carpintero/a	999,68	999,68	999,68	1.002,68	1.002,68
Personal de Taller					
Jefe/a de taller	1.073,24	1.073,24	1.073,24	1.076,46	1.076,46
Encargado/a o contraamaestre	1.073,24	1.073,24	1.073,24	1.076,46	1.076,46
Encargado/a de almacén	1.010,85	1.010,85	1.010,85	1.013,88	1.013,88
Oficiales de 1ª y 2ª año	999,68	999,68	999,68	1.002,68	1.002,68
Oficial de 3º año	980,20	980,20	980,20	983,14	983,14
Mozo/a de taller	941,13	941,13	941,13	943,95	943,95
Aprendices	610,64	610,64	610,64	612,47	612,47

	SALARIO 2010. IPC real 2009 + 0,5= (0,80+0,50)	SALARIO 2011 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2012 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)	SALARIO 2013 (INCREMENTO (*)) 0,30; SIN REVISIÓN)	SALARIO 2014 (SIN INCREMENTO NI REVISIÓN)
OTROS CONCEPTOS COMUNES					
<i>Bolsa de Vacaciones</i>	38,76	38,76	38,76	38,90	38,90
<i>Hora Extraordinaria</i>	7,93	7,93	7,93	7,93	7,93
<i>Hora extra en Sáb. Dom. o Fes.</i>	9,51	9,51	9,51	9,51	9,51
<i>SEGURO POR MUERTE</i>	19.500,00	19.500,00	19.500,00	19.500,00	19.500,00
<i>SEGURO POR INVALIDEZ</i>	27.700,00	27.700,00	27.700,00	27.700,00	27.700,00
<i>DIETAS</i>					
<i>Servicio Discrecional</i>	32,30	32,30	32,30	32,30	32,30
<i>Seervicio Regular</i>					
Desayuno	3,54	3,54	3,54	3,54	3,54
Comida	8,79	8,79	8,79	8,79	8,79
Cena	8,79	8,79	8,79	8,79	8,79
<i>Plus de Conducción de Vehiculos Nuevos</i>	100,65	100,65	100,65	100,95	100,95
<i>Plus de Nocturnidad</i>	15%	15%	15%	15%	15%
<i>Plus de PELIGROSIDAD</i>	15%	15%	15%	15%	15%
<i>Plus de PENOSIDAD</i>	15%	15%	15%	15%	15%
<i>Plus de PENOSIDAD en lavaderos</i>	10%	10%	10%	10%	10%
<i>Plus de QUEBRANTO de MONEDA</i>	1,50 % de cantidades cobradas, 0,50 % reembolsos (Art. 19 C.C.)				

(*) EXCEPTO VALOR HORA EXTRA, SEGUROS Y DIETAS.

EL VALOR DE LA BOLSA DE VACACIONES SE REDONDEA A 38,90