



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del **convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de Valladolid y provincia, para los años 2025 a 2027**. Código: 47000565011981.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de Valladolid y provincia, para los años 2025 a 2027, acordado por la Comisión Negociadora del convenio colectivo, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios el día 17-11-2025, una vez subsanado; y 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 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 la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, 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 de Trabajo

Acuerda:

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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

En Valladolid, a 1 de diciembre de 2025.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE VALLADOLID Y PROVINCIA PARA LOS AÑOS 2025 – 2027.

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, de una parte, las Organizaciones Sindicales FSC CCOO CyL, FeSMC-UGT CyL, que cuentan con la legitimación suficiente en representación del colectivo laboral, y, de otra parte, la representación empresarial formada por las asociaciones ASETRA, ASATRALVA, AVET Y ASTAVA, que cuentan con legitimación suficiente en representación de las empresas del sector.

CLAUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento de los preceptos constitucionales

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 aquellas 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, es decir la actividad de Agencias de Transporte, la de transitarios, la de los centros de información y distribución de cargas, las funciones de almacenaje y distribución, la agrupación y facilitación de llegadas y salidas de mercancía, y el arrendamiento de vehículos. 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 Negociadora 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 de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de las empresas y de los trabajadores afectados.

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 desde el 1 de marzo de 2025 al 31 de diciembre del 2027

b) Las subidas salariales que se recogen del presente convenio colectivo, tendrán efectos desde el 1 de marzo del 2025.

c) El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento, la mesa de negociación del nuevo convenio colectivo se iniciará en octubre de 2027.

Art. 4. Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad de la plantilla de las empresas comprendidas en su ámbito funcional en virtud de la relación laboral prevista en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

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 ET, 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 pequeñas dimensiones, y en busca de una 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 las personas trabajadoras, 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.

Todas aquellas personas trabajadoras 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 2025, 2026 y 2027 respectivamente.

La retribución pactada en este Convenio remunera 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 el empresario con los representantes de la plantilla y si no existiera representación legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT) de estos el pacto se realizará directamente con los trabajadores de la plantilla que resulten afectados; ambas partes, empresarios y trabajadores, 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 productividades establecidas, salvando, en todo caso, las posibles regulaciones por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción y de fuerza mayor. Esta reducción de plantilla nunca supondrá un aumento de la productividad a nivel global.

b) Si un trabajador cambiara de puesto de trabajo se le concederá por la empresa y 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 los trabajadores 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 entiende que el trabajador percibirá 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 modificaciones que por unidad de horas se establezcan, se someterán a la aprobación de la autoridad laboral, debiendo ser calculadas a base de que el productor 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 2025 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 de cada año que figuran como en los Anexo I, II y III y que comenzaran a aplicarse el 1 de marzo del 2025.

Art. 11. Plus de Actividad.

Se establece un plus de actividad, fijando su importe en una cantidad anual distribuida en 12 mensualidades.

- Para el año 2.025 dicho plus, se fija en las tablas salariales en 933 €/anuales; 77,75 €/ mensuales. Abonándose dicho importe a partir del día 1 de marzo del 2.025
- Para el año 2.026 será de 961,17 €/ anuales, 80,09 €/ mensuales.
- Para el año 2.027 será de 990,17 €/anuales, 82,51 €/ mensuales

La percepción de este plus de actividad alcanzará la misma cuantía para todos los trabajadores/as, sin distinción de categorías.

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 categoría y sin tener en cuenta el valor de la antigüedad del trabajador que las debe percibir. Dicho valor se entenderá automáticamente





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 9

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 ET, los pactos de realización de las horas extraordinarias se podrán convenir mediante contrato individual de trabajo o acuerdo de la empresa con los representantes legales de los trabajadores, 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 ET 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, para los años de vigencia del Convenio.

Se fija la dieta nacional en internacional diaria en las siguientes cantidades, que se distribuirán de la siguiente forma

COMIDA	35%
CENA	25%
CAMA	30%
DESAYUNO	10%

AÑO	DIETA NACIONAL	DIETA INTERNACIONAL
2025	51,62 €	63,06 €
2026	53,17 €	64,95 €
2027	54,77 €	66,90 €

Las cantidades que se recogen en este artículo, tanto para la dieta nacional como para la internacional, tienen carácter de mínimos. Las dietas se devengarán conforme los nuevos importes a partir del día 1 de marzo del 2025.

Art. 15. Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán tres: Verano, Navidad y Beneficios o de marzo.

Las fechas para su abono a las personas trabajadoras, serán respectivamente del 20 al 22 de julio, del 20 al 22 de diciembre y del 20 al 22 de marzo.

Aquellas personas trabajadoras 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 a cada persona trabajadora.





Las empresas de menos de veinte personas trabajadoras podrán hacer efectivas las pagas extraordinarias, previa exposición razonada, a sus personas trabajadoras 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 pudieran corresponderle.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo podrán prorratear en los doce meses del año, la paga de beneficios o de marzo, previa comunicación a sus personas trabajadoras, 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.: A partir de 1 de marzo de 2025, los pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad se calcularán de acuerdo con la siguiente fórmula: Salario base anual /horas anuales (1.792 horas año) dará el precio hora y sobre esta se aplicará un 20% más.

Art. 17. Ayuda familiar.

Su cuantía queda fijada por cada hijo en edad escolar, entendiendo por la misma la comprendida entre el preescolar y el inicio de los estudios superiores (entre los tres a los diecinueve años) ambos inclusive, abonándose la misma en el mes de octubre.

- Para el año 2.025 en 81,47 €/ anuales.
- Para el año 2.026 en 84 €/ anuales.
- Para el año 2.027 en 86,52 €/anuales

TÍTULO III. DERECHOS SOCIALES

Art. 18. Antigüedad.

Las personas trabajadoras comprendidas, 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	2025	2026	2027
3 AÑOS	21,53 €	22,18 €	22,85 €
5 AÑOS	43,01 €	44,30 €	45,63 €
10 AÑOS	79 €	81,36 €	83,80 €
15 AÑOS	115 €	118,33 €	121,88 €

Las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio Colectivo percibieran por este concepto cantidad superior a la que les 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 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 las personas 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. A partir de 1 de enero de 2.023, percibirá un plus de nocturnidad que se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula: Salario base anual /horas anuales (1.792 horas año) dará el precio hora y sobre esta se aplicará un 25 % más.

Los conductores de ruta no percibirán el plus de nocturnidad al ser su trabajo nocturno por su propia naturaleza, al tener que conducir tanto de día como de noche.

Se entenderá que el trabajo de los conductores 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 el empresario y la persona trabajadora, 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 sus personas trabajadoras que garantice, en los supuestos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta, o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las siguientes cantidades:





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 12

Año	2025	2026	2027
Muerte por accidente o enfermedad profesional	32.274 €	33.240 €	34.237 €
Incapacidad Permanente por accidente o enfermedad profesional	37.648 €	38.777 €	39.940 €

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 debió ser dado de alta por la empresa en Seguridad Social.

Vencido el Convenio Colectivo, la póliza de seguros se mantendrá hasta la publicación del nuevo convenio colectivo.

Art. 23. Detalles Obligatorios en Nómina.

Se establece para todas las empresas, afectadas por este Convenio, la obligatoriedad de hacer constar en la nómina mensual las cantidades devengadas por sus personas trabajadoras, 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 como ayudantes de Ingenieros y Licenciados)
- Encargado/a General
- Jefe/a de Tráfico
- Jefe/a de Sección
- Jefe/a de Negociado

GRUPO II.- Personal de tráfico o Movimiento

- Encargado/a de Almacén
- Capataz
- Conductor/a Mecánico





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 13

- Conductor/a
- Conductor/a Repartidor de Vehículos ligeros
- Auxiliar Almacén Basculero
- Ayudante y/o mozo/a especializado
- Mozo/a

GRUPO III.- Personal Administrativo

- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Auxiliar

GRUPO IV.- Personal de Talleres y Servicio

- Jefe/a de Taller
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3º
- Peón/a especializado
- Peón/a Ordinario

Art. 25. Prendas de Trabajo.

A las personas trabajadoras de las empresas se entregarán:

- a) Para los 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 los 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 los conductores: 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 los/as trabajadores/as, en todos los casos, debiendo cuidar los mismos de su limpieza y conservación.

Art. 26 Incapacidad Temporal (IT).

- a) Enfermedad común: A partir del día 4 de baja en el trabajo por esta causa, la empresa complementará hasta el 100% del Salario Base más Antigüedad más Plus Asistencia.





Sin que la prestación de la Seguridad Social más el complemento de empresa, pueda ser inferior al 20% de la media de la base de cotización de los seis meses anteriores a la fecha de la baja, ni superior a la media del salario/mes de los 6 meses anteriores a la fecha de la baja con exclusión de la parte proporcional de pagas extras.

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 requiriese hospitalización y mientras dure la misma, la empresa completará hasta el 100% de la base de cotización.

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.

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 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 en otro puesto de trabajo.

Art. 28. Licencias Retribuidas.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

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

d) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

e) 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, por la totalidad de la plantilla, preavisando con cinco días de antelación, la empresa contestará en el plazo de 48 horas, aprobando o denegando la solicitud, en el supuesto de denegación se acordará otra fecha.





f) En relación con las licencias retribuidas, se aceptan los mismos derechos para las parejas de hecho inscritas en cualquier registro autonómico.

En todos los demás casos, no pactados en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET.

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) Personas trabajadoras no cualificadas: 15 días.
- b) Personas trabajadoras cualificadas: 2 meses
- c) Técnicos/as y Titulados/as: 6 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Art. 30. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción regulada en el punto número 2, del Art. 15 del ET, podrá tener una duración máxima de 12 meses.

Art. 31. Preaviso

Personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios a la empresa deberá notificarlo con 10 días de antelación. El incumplimiento de dicha notificación, siempre y cuando el conductor 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.

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 VI 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 ET, 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 adoptarán 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) 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, 41 y 82 del ET. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se someterá a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos por los acuerdos interprofesionales que resulten de aplicación. Dejando a salvo el derecho de los intervinientes de acudir a la vía judicial en el caso de no alcanzarse un acuerdo.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión.
- g) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán 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.-Salud laboral.

1. °. – Las empresas y personas trabajadoras 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. °. – Durante la vigencia del presente convenio colectivo las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la salud y seguridad de sus Personas trabajadoras.





3.º. – Las empresas proporcionarán al personal afectado por el presente convenio una revisión médica anual, que será voluntaria para el trabajador. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos condición de confidenciales.

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

5.º. – Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

6.º. – Las empresas están obligadas a dotar a todos las personas trabajadoras 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.-35.- Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

La Persona trabajadora 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 otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito con una antelación mínima de 15 días.

Procede la excedencia forzosa por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, así como por el ejercicio de funciones sindicales en el ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y en el ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres





o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La persona trabajadora en excedencia forzosa por elección o designación para ocupar un cargo público o el ejercicio de funciones sindicales en los términos anteriormente expuestos deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual.

Las personas trabajadoras en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 36.-Suspension del Contrato de Trabajo

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en 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 biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Art 37.- Reducción de Jornada:





Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad 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 aquella.

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.

El/la progenitor/a, guardador/a con fines de adopción o acogida permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado

La concreción horaria y la determinación de los permisos corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Art 38.- Permisos por cuidado del lactante hasta que cumpla 9 meses.

Es un derecho individual de la persona trabajadora que puede disfrutarse:

- a) Una hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones.
- b) Una reducción de media hora diaria al principio o al final de la jornada.
- c) Acumulación en jornadas completas.





Se disfruta inmediatamente después del permiso por nacimiento o acogimiento y adopción.

En los supuestos de reducción de jornada y excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral se estará dispuesto a la normativa vigente.

Art. 39.- 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. 40.- 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. 41.- Régimen disciplinario:

En cuanto al régimen disciplinario y régimen sancionador se estará a lo dispuesto en el Capítulo VIII del II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancía por Carretera, siendo faltas leves, graves, y muy graves, las que se recogen en los art. 42, 43 y 44 de dicho acuerdo respectivamente.

Art. 41.1 Procedimiento sancionador.

a) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a la representación legal y/o comité de empresa.

b) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del/la trabajador/a, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a la RLT.

Art. 41.2. Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Art. 41.3. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.





b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Art. 41.4. Prescripción de las faltas.

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 41.5. Comunicación de la afiliación sindical.

Los miembros de la plantilla que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresa, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquella obligación de acusar recibo de la comunicación

TITULO VIII FORMACIÓN

Artículo. 42.-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.

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/a





El Presidente/a de la Comisión Paritaria 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/a de la Comisión Paritaria

Las funciones del Secretario/a de la Comisión Paritaria son las siguientes

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden del Presidente/a.
- 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.
- f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario/a.

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 Paritaria podrán proponer asuntos para incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria. Las propuestas serán remitidas al Secretario/a 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 los tres miembros de cada una de las partes.

2. Corresponde al presidente/a 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 adoptarán 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/a 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/a y visada por el Presidente/a. Se certificarán y se dará publicidad de los acuerdos adoptados con antelación a la fecha de su entrada en vigor.

Tercera. - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS A LAS QUE SE APLICA EL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE VALLADOLID

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y del Plan de Igualdad firmado en la empresa, han decidido suscribir el presente documento en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal adscrito al Convenio de Transporte de Mercancías por Carretera de Valladolid según se describe a continuación.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes





hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, esta institución asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS, EMPRESAS COLABORADORAS, a quiénes la empresa contratante INFORMARÁ DE LA EXISTENCIA DE ESTE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentarla elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, las partes que forman del Comité Permanente de Igualdad se comprometen a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

II. ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícita o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.





El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y reciprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

III. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres y en espacios laborales masculinizados.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su templabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas,





además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

IV. MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES/AS.

ELABORACIÓN DE UNA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN LA CUAL, LAS EMPRESAS SE COMPROMETEN CON LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ASÍ COMO A LA DEFENSA DEL DERECHO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

- Comunicación DE ESTA declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a TODO EL PERSONAL DESAFECTADO POR EL CONVENIO.
- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la Empresa. Dichos programas deberán dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO ENTRE EL PERSONAL DE LA EMPRESAS Y EMPRESAS COLABORADORAS Y/O DEPENDIENTES.

V. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación.

1ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad, en el supuesto que fuera obligatoria su constitución. Siendo sustituida en su caso por el instructor que se designe. Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2ª Fase: Denuncia:





El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:

1. Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de la empresa, la dirección de Recursos Humanos, al Comité de Empresa o directamente la Comisión Permanente de Igualdad.
2. Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, o nombramiento de un instructor, garantizándose la máxima confidencialidad.
3. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de la empresa o la dirección de Recursos Humanos incoará expediente QUE CONTARÁ CON UN COMITÉ ASESOR FORMADO POR: RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL, Y DOS DELEGADOS/AS DEL COMITÉ que tengan formación mínima de 50 horas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia: Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas. Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
5. En el plazo máximo de 10 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo la denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3ª Fase: Conclusión

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo. Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.
- Es falta muy grave:
 - El acoso sexual explícito.
 - El chantaje sexual.
 - El acoso por razón de sexo.





- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba.

Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento, consistirán en:

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Igual actuación se llevará a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 LOIEMH sobre Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

VI. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La empresa pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

OTRAS GARANTÍAS DE ACTUACIÓN SERÍAN: PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS AFECTADAS, IMPARCIALIDAD, PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS, DILIGENCIA Y CELERIDAD.





VII. DISPOSICIÓN FINAL

LA DIRECCIÓN Y EL COMITÉ DE EMPRESA LLEVARÁN EL CONTROL Y REGISTRO DE LAS DENUNCIAS PRESENTADAS, ASÍ COMO DE LA RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES.

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, las personas firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Cuarta. - PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA FRENTE A LAS PERSONAS LGTBI

El presente protocolo será de aplicación a todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, exceptuando aquellas que dispongan de uno propio negociado con la RLPT.

a) Declaración de principios

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, con poder de representación de las empresas del ámbito transporte de mercancías en Valladolid y provincia, formalizan la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse cualquiera de las empresas del sector.

Al implantar este procedimiento, asumimos el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

En el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa que detecte tales situaciones sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. De entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, la empresa en que estén produciendo este tipo de conductas sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.





Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) *Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

b) Ámbito de aplicación

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.





Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación

Se constituye la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género (en adelante la Comisión), formada por cuatro miembros de la Comisión de Igualdad (de forma paritaria entre representación empresarial y RLPT), nombrándose en mismo número de suplentes.

La comisión tendrá la misma duración que la vigencia del convenio. Las personas indicadas que forman esta comisión cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz, pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 15 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

Podrán presentarse quejas o denuncias en cualquiera de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, así como a los responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo donde se produce la situación de acoso, que en un plazo no superior a 5 días naturales comunicará a la Comisión.





Las personas trabajadoras en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

El expediente de investigación

La Comisión realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión, la dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

e) Resolución

La dirección de la empresa en la que se ha producido la situación denunciada una vez recibidas las conclusiones de la Comisión, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.





- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Régimen disciplinario

Cláusulas sobre régimen disciplinario

1. Falta leve

Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI+

2. Falta grave

Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:

I. El hecho punible se reitera en el tiempo

II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente

III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida

IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada leve

V. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias LGTBI+ en el ámbito laboral

3. Falta muy grave.

I. Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra las personas LGTBI+ o sus familias y allegadas/os, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad.

II. Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a las personas del colectivo LGTBI+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

III. La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.





IV. La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas lgtbifóbicas.

V. El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI+

Régimen de sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. Estas faltas se adaptarán al régimen de sanciones existente encada convenio colectivo. Todas las faltas anteriormente citadas serán puestas en conocimiento de la RLPT y permanecerán en el expediente de la persona infractora.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todo el ámbito del presente Convenio Colectivo, entrando en vigor en la misma fecha del mismo. Así mismo, el protocolo será revisado una vez éste haya alcanzado el fin de su vigencia.

Quinta. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS

- La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Medidas de acceso al empleo. Clasificación profesional y promoción

- La empresa fomentará el uso y admisión de currículos ciegos que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- La empresa garantizará a las personas trabajadoras la igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica.

Medida en materia de formación, sensibilización y lenguaje

- La empresa garantizará un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica a los planes de formación

Medida en materia de entornos diversos e inclusivos

- Ropa de trabajo: Aquellas empresas que utilicen uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.
- Responsable de diversidad. La empresa deberá asignar a una persona responsable de gestionar la diversidad dentro de la empresa. Sus funciones serán, entre otras, recibir y responder a solicitudes de uso de uniforme; gestión de trámites en la empresa (Ejemplo: Cambio de tarjetas, correo electrónico...) o atender aquellos trámites administrativos derivados del cambio registral de la persona trabajadora. La persona asignada deberá contar con formación específica y adecuada.

Medidas sobre permisos y beneficios sociales





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 35

- Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre, sexo y género de la persona. La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.

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 25 de septiembre del 2025.

Organizaciones Sindicales: U.G.T., CCOO.

Organizaciones Empresariales: ASETRA, ASATRALVA, AVET Y ASTAVA.

D. Jose M.^a López Frutos
NIF.-0*.3*0*7*-F

Dña. Natalia Martínez Arto.
NIF.-1*.7*2*5*-Q

Dña. María Torrijos Esteban
NIF.-1*.3*9*6*-J

D. Enrique Fradejas Alonso
NIF.-1*.3*0*7*-Z

D. Gonzalo Cerezo Calvo
NIF.-0*.2*8*6*-F

Dña. Fedra María Carbajo Juste
NIF.- 7*.1*9*6*-C

Dña. Virginia Muñoz Alvarez,
NIF.- 7*.1*8.*6*-C

D. Jesús Carlos Fernández Marin,
NIF.- 1*.3*7.*1*-P

D. Luis Felipe Ortega Gutiérrez,
NIF.- 1*.3*7*1*-C

D. Benito Callejo López
NIF.- 1*.3*5*6*-X

D. Enrique Rodriguez Alonso,
NIF.- 1*.2*9.*8*-H

D. Juan David Colias Villafañe,
NIF.- 0*.3*1*0*-B

D. Jesús de Castro Córdova,
NIF.-1*.2*3.*9*-R

D. Fernando Hernánz Herrero,
NIF.-1*.3*3*2*-K





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 36

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2025 (4% incremento excepto hora extra)

Grupo Profesional	Salario mes	Plus Asist.	Salario Base	Salario Bruto	V. H. Ordin.	V.H. Noctur.	V.H. Pelig. y Penos.	V.H. Extra
(I) Personal Superior y Téc.								
Director/a de Área o Depto	1.594,43	933,17	23.916,38	24.849,55	13,87	16,68	16,02	17,33
Director/a o Delegado de Sucursal	1.557,35	933,17	23.360,25	24.293,42	13,56	16,29	15,64	16,95
Jefe/a de Servicio	1.541,15	933,17	23.117,28	24.050,45	13,42	16,13	15,48	16,78
Titulado/a de Grado Sup	1.443,34	933,17	21.650,07	22.583,25	12,60	15,10	14,50	15,75
Jefe/a de Sección	1.263,94	933,17	18.959,15	19.892,32	11,10	13,22	12,70	13,88
Jefe/a de Negociado	1.218,19	933,17	18.272,84	19.206,01	10,72	12,75	12,24	13,40
Titulado/a de Grado Medio	1.220,18	933,17	18.302,75	19.235,92	10,73	12,77	12,26	13,42
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.203,55	933,17	18.053,26	18.986,43	10,60	12,59	12,09	13,24
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.157,44	933,17	17.361,60	18.294,77	10,21	12,11	11,63	12,76
Encargado/a General	1.203,55	933,17	18.053,26	18.986,43	10,60	12,59	12,09	13,24
Inspector/a-Visitador/a	1.157,44	933,17	17.361,60	18.294,77	10,21	12,11	11,63	12,76
Jefe/a de taller	1.323,20	933,17	19.847,99	20.781,16	11,60	13,84	13,29	14,50
(II) Personal Administrativo								
Oficial/a de Primera	1.149,78	933,17	17.246,63	18.179,80	10,14	12,03	11,55	12,68
Oficial/a de Segunda	1.112,58	933,17	16.688,66	17.621,83	9,83	11,64	11,18	12,29
Auxiliar	1.058,91	933,17	15.883,71	16.816,88	9,38	11,08	10,64	11,73
Teleoperador/a	1.051,84	933,17	15.777,59	16.710,76	9,33	11,01	10,57	11,66
(III) Personal de Movimto								
Encargado/a de Almacén	1.125,61	933,17	16.884,18	17.817,35	9,94	11,78	11,31	12,43
Encargado/a de garaje, campos y otras dep	1.127,24	933,17	16.908,57	17.841,75	9,96	11,79	11,32	12,45
Jefe/a de Equipo	1.109,60	933,17	16.644,04	17.577,22	9,81	11,61	11,15	12,26
Conductor/a mecánico	1.136,03	933,17	17.040,42	17.973,59	10,03	11,89	11,41	12,54
Conductor/a	1.113,75	933,17	16.706,21	17.639,38	9,84	11,65	11,19	12,30
Conductor/a-Reparditor/a de vehiculos ligeros	1.087,33	933,17	16.310,00	17.243,17	9,62	11,38	10,92	12,03
Capitonista	1.109,60	933,17	16.644,04	17.577,22	9,81	11,61	11,15	12,26
Mozo/a especializado-carretilero/a	1.066,47	933,17	15.997,01	16.930,18	9,45	11,16	10,71	11,81
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	1.077,75	933,17	16.166,28	17.099,46	9,54	11,28	10,83	11,93
Ayudante o Mozo Especializ	1.066,47	933,17	15.997,01	16.930,18	9,45	11,16	10,71	11,81
Mozo/a Repartidor/a	1.044,06	933,17	15.660,95	16.594,12	9,26	10,92	10,49	11,58
(IV) Personal Servicios Aux								
Jefe/a de Equipo de Taller	1.185,95	933,17	17.789,23	18.722,40	10,45	12,41	11,91	13,06
Oficial/a de Oficios	1.122,04	933,17	16.830,54	17.763,71	9,91	11,74	11,27	12,39
Carpintero/a de mudanzas u guardamuebles	1.044,14	933,17	15.662,12	16.595,29	9,26	10,93	10,49	11,58
Mozo/a Especializado en Taller	1.062,24	933,17	15.933,67	16.866,84	9,41	11,11	10,67	11,77
Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.044,14	933,17	15.662,12	16.595,29	9,26	10,93	10,49	11,58

ID DOCUMENTO: 2iaodtr6sjeJG/0LzN3fdeVltiQ= Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 37

Ordenanza	1.044,14	933,17	15.662,12	16.595,29	9,26	10,93	10,49	11,58
Guarda	1.044,14	933,17	15.662,12	16.595,29	9,26	10,93	10,49	11,58
Peón/a	1.044,14	933,17	15.662,12	16.595,29	9,26	10,93	10,49	11,58

ANEXO II

TABLAS SALARIALES 2026 (3% incremento excepto hora extra)								
Grupo Profesional	Salario mes	Plus Asist.	Salario Base	Salario Bruto	V. H. Ordin.	V.H. Noctur.	V.H. Pelig. y Penos.	V.H. Extra
(I) Personal Superior y Téc.								
Director/a de Área o Depto	1.642,26	961,17	24.633,87	25.595,04	14,28	17,18	16,50	17,33
Director/a o Delegado de Sucursal	1.604,07	961,17	24.061,06	25.022,22	13,96	16,78	16,11	16,95
Jefe/a de Servicio	1.587,39	961,17	23.810,79	24.771,96	13,82	16,61	15,94	16,78
Titulado/a de Grado Sup	1.486,64	961,17	22.299,58	23.260,74	12,98	15,55	14,93	15,75
Jefe/a de Sección	1.301,86	961,17	19.527,92	20.489,09	11,43	13,62	13,08	13,88
Jefe/a de Negociado	1.254,73	961,17	18.821,02	19.782,19	11,04	13,13	12,60	13,40
Titulado/a de Grado Medio	1.256,79	961,17	18.851,83	19.813,00	11,06	13,15	12,62	13,42
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.239,66	961,17	18.594,86	19.556,02	10,91	12,97	12,45	13,24
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.192,16	961,17	17.882,45	18.843,62	10,52	12,47	11,97	12,76
Encargado/a General	1.239,66	961,17	18.594,86	19.556,02	10,91	12,97	12,45	13,24
Inspector/a-Visitador/a	1.192,16	961,17	17.882,45	18.843,62	10,52	12,47	11,97	12,76
Jefe/a de taller	1.362,90	961,17	20.443,43	21.404,60	11,94	14,26	13,69	14,50
(II) Personal Administrativo								
Oficial/a de Primera	1.184,27	961,17	17.764,03	18.725,20	10,45	12,39	11,90	12,68
Oficial/a de Segunda	1.145,95	961,17	17.189,32	18.150,49	10,13	11,99	11,51	12,29
Auxiliar	1.090,68	961,17	16.360,22	17.321,38	9,67	11,41	10,96	11,73
Teleoperador/a	1.083,39	961,17	16.250,92	17.212,09	9,60	11,34	10,88	11,66
(III) Personal de Movimto								
Encargado/a de Almacén	1.159,38	961,17	17.390,70	18.351,87	10,24	12,13	11,65	12,43
Encargado/a de garaje, campos y otras dep	1.161,06	961,17	17.415,83	18.377,00	10,26	12,15	11,66	12,45
Jefe/a de Equipo	1.142,89	961,17	17.143,37	18.104,53	10,10	11,96	11,48	12,26
Conductor/a mecánico	1.170,11	961,17	17.551,64	18.512,80	10,33	12,24	11,75	12,54
Conductor/a	1.147,16	961,17	17.207,39	18.168,56	10,14	12,00	11,52	12,30
Conductor/a-Repardidor/a de vehículos ligeros	1.119,95	961,17	16.799,30	17.760,46	9,91	11,72	11,25	12,03
Capitonista	1.142,89	961,17	17.143,37	18.104,53	10,10	11,96	11,48	12,26
Mozo/a especializado-carretilero/a	1.098,46	961,17	16.476,92	17.438,08	9,73	11,49	11,03	11,81
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	1.110,08	961,17	16.651,27	17.612,44	9,83	11,62	11,15	11,93
Ayudante o Mozo Especializ	1.098,46	961,17	16.476,92	17.438,08	9,73	11,49	11,03	11,81
Mozo/a Repartidor/a	1.075,39	961,17	16.130,78	17.091,95	9,54	11,25	10,80	11,58
(IV) Personal Servicios Aux								
Jefe/a de Equipo de Taller	1.221,53	961,17	18.322,91	19.284,07	10,76	12,78	12,27	13,06
Oficial/a de Oficios	1.155,70	961,17	17.335,45	18.296,62	10,21	12,09	11,61	12,39
Carpintero/a de mudanzas u guardamuebles	1.075,47	961,17	16.131,99	17.093,15	9,54	11,25	10,80	11,58

ID DOCUMENTO: 2iaodtr6sjeJG/0LzN3fdeVltIQ=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 38

Mozo/a Especializado en Taller	1.094,11	961,17	16.411,68	17.372,85	9,69	11,45	10,99	11,77
Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.075,47	961,17	16.131,99	17.093,15	9,54	11,25	10,80	11,58
Ordenanza	1.075,47	961,17	16.131,99	17.093,15	9,54	11,25	10,80	11,58
Guarda	1.075,47	961,17	16.131,99	17.093,15	9,54	11,25	10,80	11,58
Peón/a	1.075,47	961,17	16.131,99	17.093,15	9,54	11,25	10,80	11,58

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2027 (3% incremento excepto hora extra)								
Grupo Profesional	Salario mes	Plus Asist.	Salario Base	Salario Bruto	V. H. Ordin.	V.H. Noctur.	V.H. Pelig. y Penos.	V.H. Extra
(I) Personal Superior y Téc.								
Director/a de Área o Depto	1.691,53	990,00	25.372,89	26.362,89	14,71	17,70	16,99	17,33
Director/a o Delegado de Sucursal	1.652,19	990,00	24.782,89	25.772,89	14,38	17,29	16,60	16,95
Jefe/a de Servicio	1.635,01	990,00	24.525,12	25.515,12	14,24	17,11	16,42	16,78
Titulado/a de Grado Sup	1.531,24	990,00	22.968,56	23.958,57	13,37	16,02	15,38	15,75
Jefe/a de Sección	1.340,92	990,00	20.113,76	21.103,76	11,78	14,03	13,47	13,88
Jefe/a de Negociado	1.292,38	990,00	19.385,65	20.375,66	11,37	13,52	12,98	13,40
Titulado/a de Grado Medio	1.294,49	990,00	19.417,39	20.407,39	11,39	13,54	13,00	13,42
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.276,85	990,00	19.152,70	20.142,70	11,24	13,36	12,83	13,24
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.227,93	990,00	18.418,92	19.408,93	10,83	12,85	12,33	12,76
Encargado/a General	1.276,85	990,00	19.152,70	20.142,70	11,24	13,36	12,83	13,24
Inspector/a-Visitador/a	1.227,93	990,00	18.418,92	19.408,93	10,83	12,85	12,33	12,76
Jefe/a de taller	1.403,78	990,00	21.056,73	22.046,73	12,30	14,69	14,10	14,50
(II) Personal Administrativo								
Oficial/a de Primera	1.219,80	990,00	18.296,95	19.286,95	10,76	12,76	12,25	12,68
Oficial/a de Segunda	1.180,33	990,00	17.705,00	18.695,00	10,43	12,35	11,86	12,29
Auxiliar	1.123,40	990,00	16.851,02	17.841,03	9,96	11,75	11,28	11,73
Teleoperador/a	1.115,90	990,00	16.738,45	17.728,45	9,89	11,68	11,21	11,66
(III) Personal de Movimto								
Encargado/a de Almacén	1.194,16	990,00	17.912,42	18.902,42	10,55	12,49	11,99	12,43
Encargado/a de garaje, campas y otras dep	1.195,89	990,00	17.938,31	18.928,31	10,56	12,51	12,01	12,45
Jefe/a de Equipo	1.177,18	990,00	17.657,67	18.647,67	10,41	12,32	11,82	12,26
Conductor/a mecánico	1.205,21	990,00	18.078,18	19.068,19	10,64	12,61	12,11	12,54
Conductor/a	1.181,57	990,00	17.723,62	18.713,62	10,44	12,36	11,87	12,30
Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros	1.153,55	990,00	17.303,28	18.293,28	10,21	12,07	11,59	12,03
Capitonista	1.177,18	990,00	17.657,67	18.647,67	10,41	12,32	11,82	12,26
Mozo/a especializado-carretilero/a	1.131,41	990,00	16.971,22	17.961,22	10,02	11,84	11,36	11,81
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	1.143,39	990,00	17.150,81	18.140,81	10,12	11,96	11,48	11,93
Ayudante o Mozo Especializ	1.131,41	990,00	16.971,22	17.961,22	10,02	11,84	11,36	11,81
Mozo/a Repartidor/a	1.107,65	990,00	16.614,70	17.604,71	9,82	11,59	11,13	11,58
(IV) Personal Servicios Aux								

ID DOCUMENTO: 2iaodtr6sjeJG/OLzN3fdeVltIQ=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2025/233

Viernes, 05 de diciembre de 2025

Pág 39

Jefe/a de Equipo de Taller	1.258,17	990,00	18.872,59	19.862,60	11,08	13,16	12,64	13,06
Oficial/a de Oficios	1.190,37	990,00	17.855,52	18.845,52	10,52	12,46	11,96	12,39
Carpintero/a de mudanzas u guardamuebles	1.107,73	990,00	16.615,95	17.605,95	9,82	11,59	11,13	11,58
Mozo/a Especializado en Taller	1.126,94	990,00	16.904,03	17.894,03	9,99	11,79	11,32	11,77
Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.107,73	990,00	16.615,95	17.605,95	9,82	11,59	11,13	11,58
Ordenanza	1.107,73	990,00	16.615,95	17.605,95	9,82	11,59	11,13	11,58
Guarda	1.107,73	990,00	16.615,95	17.605,95	9,82	11,59	11,13	11,58
Peón/a	1.107,73	990,00	16.615,95	17.605,95	9,82	11,59	11,13	11,58

ID DOCUMENTO: 2iaodr6sjeJG/0LzN3fdvltiQ=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

