

Referencia	Beneficiario	Euros
ES-21-52-2008-R1	Biluts .....	7.428,00
ES-21-53-2008-R1	Inter Europa Euskadi .....	11.950,00
ES-21-54-2008-R1	Ayuntamiento de Villanueva de Alcardete .....	4.705,00
ES-21-55-2008-R1	EYCI Educación y Calidad Intercultural Castilla-La Mancha .....	6.860,00
ES-21-56-2008-R1	EYCI Educación y Calidad Intercultural Castilla-La Mancha .....	6.983,00
ES-21-57-2008-R1	AFEMJO CLM-Asociación para el Fomento del Empleo de los Jóvenes de Castilla-La Mancha .....	50.012,00
ES-21-58-2008-R1	AFEMJO CLM-Asociación para el Fomento del Empleo de los Jóvenes de Castilla-La Mancha .....	5.338,00
ES-21-59-2008-R1	AFEMJO CLM-Asociación para el Fomento del Empleo de los Jóvenes de Castilla-La Mancha .....	5.574,00
<i>Acción 3.1 Cooperación con países vecinos de la Unión Europea</i>		
ES-31-7-2008-R1	Asociación Juvenil Intercambia .....	20.000,00
ES-31-10-2008-R1	Asociación La Rottlana .....	13.257,00
ES-31-13-2008-R1	Concello de Fene .....	17.878,00
ES-31-16-2008-R1	Acción Ecologista Agro .....	21.210,00
ES-31-17-2008-R1	Plataforma del voluntariado de la región de Murcia .....	5.922,00
ES-31-18-2008-R1	Asociación para la Integración y Progreso de las Culturas – Pandora .....	18.451,00
ES-31-20-2008-R1	Asociación Tierra Verde .....	4.370,00
<i>Acción 4.3 Sistemas de apoyo a la juventud (Formación y conexión en red)</i>		
ES-43-1-2008-R1	Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España .....	13.117,00
ES-43-6-2008-R1	Esplais Catalans – Esplac .....	27.761,00
ES-43-9-2008-R1	Asociación Col Lectiu la Vibria d'Iniciatives Culturals per la Tolerància i la Integració Social .....	16.920,00
ES-43-13-2008-R1	Asociación Juvenil Serena-Mundo, ASERMUN .....	13.370,00
ES-43-16-2008-R1	Asociación Cultural Raiña Lupa .....	21.865,00
ES-43-18-2008-R1	Comarca Ribera Baja del Ebro .....	850,00
ES-43-22-2008-R1	Voluntariado de Acción Social – VAS .....	12.705,00

**7389**

*RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Sintax Logística, S.A.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (Código de Convenio n.º 9007282), que fue suscrito con fecha 21 de enero de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa y Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de abril de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SÍNTAX LOGÍSTICA, S.A.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales y ámbitos de aplicación

##### Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio se concierta entre «Síntax Logística, S.A.» y su personal, mediante sus respectivas representaciones, empresarial y social.

##### Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio es el de Empresa y, por tanto, afecta a todos los centros de trabajo de «Síntax Logística, S.A.» que tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio español.

##### Artículo 3. Ámbito funcional.

El Convenio se aplica a todas las actividades de la Empresa.

##### Artículo 4. Ámbito personal.

1. El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, salvo los previstos en el apartado siguiente.

2. Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio el personal de Alta Dirección, así como los Directores, personal que se regirá por su respectivo contrato individual de trabajo.

##### Artículo 5. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 01 de enero de 2008 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2011.

Los atrasos a que dé lugar la aplicación de este Convenio serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la Autoridad Laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral, y ello con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

##### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Lo pactado en este Convenio forma un todo orgánico indivisible, por lo que si se declarase nulo alguno de sus pactos, el Convenio quedará sin eficacia y se procederá a la renegociación del mismo en el plazo máximo de siete días desde que fuese firme dicha declaración de nulidad.

##### Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas en conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las pactadas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

##### Artículo 8. Comisión Paritaria del Convenio.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto

cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

3. Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 3 vocales por parte de la empresa y 3 vocales de la representación social firmante del Convenio. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma.

4. Dicha Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas.

5. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, la sede de la empresa, situada en Barcelona, c/ Diputación, n.º 279, Ático 6.<sup>a</sup>

#### Artículo 9. *Derecho supletorio y derogación de normas.*

1. En lo no previsto en este Convenio Colectivo será de aplicación, supletoriamente y en cuanto no contradiga lo dispuesto en el mismo, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. El presente Convenio sustituye y deroga íntegramente el Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (código de Convenio n.º 9007282).

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Organización.*

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa –con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa– implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la Empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

4. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

5. Se determinarán entre la Empresa y los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Secciones Sindicales y Delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Artículo 11. *Prohibición de discriminación.*

1. Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Las relaciones de la Empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

3. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se prohíbe en la empresa cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En caso de que cualquier trabajador o el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal detectasen cualquier comportamiento, conducta o práctica discriminatoria, deberán informar de ello en el menor tiempo posible al Responsable de Recursos Humanos de la empresa al objeto de que la Dirección de la empresa corrija dicha discriminación.

#### Artículo 12. *Sistemas de incentivos.*

1. La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si tampoco se alcanzase un acuerdo en la mediación, se estará, simplemente, a lo dispuesto en esta materia por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Si los sistemas de incentivos se implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la Empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

3. La Empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

4. La Empresa no podrá, unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador.

#### Artículo 13. *Traslados.*

1. En el caso de que la Empresa, con arreglo a necesidades de organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

2. En el caso de cambiar la Empresa de lugar de trabajo, ésta abonará a los trabajadores el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La Empresa está obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores afectados el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de dos meses.

3. Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la Empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la Empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores y posteriores Disposiciones.

#### Artículo 14. *Prendas de trabajo.*

1. La Empresa facilitará anualmente a sus trabajadores las prendas de trabajo que a continuación se especifican (las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero):

Personal administrativo de Campa que lo solicite: 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

Personal de Campa:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerséis. 1 anorak cada 2 años.

Personal de taller y engrase: 3 monos, ó 3 chaquetillas y 3 pantalones. 2 jerséis.

2. Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

3. La Empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o incisivo, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad.

4. En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra la lluvia, que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

5. La empresa facilitará la ropa de trabajo adaptada a premamá, en aquellos casos en que la interesada lo solicite y le corresponda.

## CAPÍTULO III

**Contratación, promoción y ceses**Artículo 15. *Modalidades de contratación.*

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la Empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de cualquier modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la Empresa.

2. Para que la empresa pueda contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de doce horas o menos a la semana, o cuarenta y ocho o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

3. En materia de contratación a través de empresas de trabajo temporal, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regula las empresas de trabajo temporal (o norma que venga a sustituirla), y a sus normas de desarrollo.

Artículo 16. *Contrato de formación.*

1. Podrá utilizarse esta contratación en jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 21 años, con el objeto de facilitar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los Grupos de personal administrativo y de taller, que se detallan en las tablas salariales del anexo I del presente Convenio.

2. La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

3. La formación teórica del trabajador será el equivalente, como mínimo, del 15% del total de la jornada pactada.

4. Los trabajadores con contrato de formación percibirán, por la realización de las tareas que le son propias, los salarios que constan en las tablas salariales del anexo I del Convenio. Queda expresamente prohibida la compensación del tiempo de formación por salario.

5. El trabajador en formación recibirá la formación práctica bajo la tutoría de la persona que al efecto designe la Empresa, que deberá poseer la cualificación profesional requerida. Las funciones de tutoría se desarrollarán dentro de la jornada ordinaria y, si las desarrollase un empleado de la Empresa, se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

A la finalización del contrato, el tutor valorará la calificación profesional del trabajador en formación, para asumir las funciones propias de la categoría para la que ha sido formado.

Artículo 17. *Período de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para los técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo 1 y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 18. *Promoción y formación.*

1. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios en la Empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

2. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la Empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

3. La Empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, promoverá y realizará planes de formación y reciclaje de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua que se encuentre vigente.

4. La Empresa tiene la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores de cuál es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederá.

5. Los objetivos de los planes de formación serán principalmente:

- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.

Artículo 19. *Preavisos.*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo, como mínimo, con 15 días de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la Empresa para deducir de la liquidación final del trabajador un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a un año, dicha antelación mínima será de 5 días.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por el trabajador de los plazos previstos en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dichos plazos se hayan incumplido.

Artículo 20. *Jubilación.*

1. Ambas partes estiman como muy positiva la aplicación de la jubilación a los 64 años. Por ello, los firmantes recomendarán a la Empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

2. Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los 64 años, la Empresa pasará a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la Empresa de más de 6 meses.

3. La jubilación parcial se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente (actualmente, artículos 12.6 y 12.7 del vigente Estatuto de los Trabajadores, artículo 166 de la Ley General de Seguridad Social y normas concordantes).

## CAPÍTULO IV

**Tiempo de trabajo**Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será, en cómputo anual, la siguiente:

- Para el año 2008, 1.768 horas.
- Para el año 2009, 1.766 horas.
- Para el año 2010, 1.764 horas.
- Para el año 2011, 1.762 horas.

2. Dicha jornada se distribuirá de forma regular de lunes a viernes. No obstante, se respetará la distribución de jornada que se venga realizando en los centros de trabajo donde la actividad propia de la Empresa lo requiera, con las consideraciones siguientes:

a) La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado en los centros de trabajo donde, por las actividades y compromisos propios de producción de la Empresa, ya se esté realizando esta distribución.

En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

b) En los nuevos centros de trabajo que abra la Empresa, la jornada laboral podrá distribuirse de lunes a sábado si la actividad propia de la empresa lo requiere.

c) En caso de que por necesidades de producción fuera necesario modificar sustancialmente la distribución semanal de la jornada por un período superior a tres meses, y consecuentemente el calendario laboral pactado, esta modificación se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En estos casos, el acuerdo a que se llegue contemplará la compensación que se pacte.

3. En cada centro de trabajo se establecerán los calendarios laborales anualmente, dentro de los límites fijados anteriormente y de conformidad con lo que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresa y trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

5. Al personal adscrito a los centros operativos les será aplicable las siguientes normas sobre jornada irregular:

Con la finalidad de atender necesidades de producción absolutamente excepcionales, la empresa, con un preaviso mínimo de dos días, podrá reducir o aumentar la jornada diaria, pero sin que ésta pueda llegar a ser superior a diez horas.

Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ningún trabajador podrá efectuar más de 40 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

En contraprestación por los excesos de jornada que, en cómputo semestral, se puedan producir a favor del trabajador, éste podrá optar por compensar cada hora de exceso por una hora de descanso o cada ocho horas de exceso por un día completo de descanso. La hora de descanso o, en su caso, el día de descanso serán fijados de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca, en cómputo anual, un defecto de jornada a favor del trabajador, ésta, si aún no se hubiera recuperado por causas imputables a la empresa, quedará a beneficio del trabajador sin que le pueda ser exigida su realización posteriormente.

Si no se cumplieran los requisitos del presente apartado, la realización de las horas de trabajo por encima de la jornada diaria será voluntaria para el trabajador y estas horas realizadas sin cumplir los citados requisitos serán retribuidas como horas extraordinarias.

La empresa deberá informar a los representantes legales de los trabajadores cuando haga uso del presente apartado.

#### Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

1. Se considerarán como horas extraordinarias las horas que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en la Empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior y sin perjuicio de la jornada irregular prevista en dicho artículo.

2. La realización de horas extraordinarias es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

3. Las horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría profesional en las tablas salariales del anexo I.

4. No obstante, trabajador y Empresa podrán pactar la sustitución de dicho precio único por la compensación de la hora extraordinaria con descanso, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a compensar la hora extraordinaria por tiempo equivalente de descanso incrementado en un 50%. En estos supuestos, el descanso compensatorio se efectuará en el momento que proponga el trabajador, el cual habrá de cumplir los siguientes requisitos: a) deberá avisar a la Empresa con una antelación mínima de 72 horas a la realización del descanso; b) el descanso habrá de disfrutarse en los cuatro meses siguientes a la realización de la hora extraordinaria; y c) no se podrá efectuar el descanso en aquellos momentos en que las necesidades del Departamento correspondiente no queden cubiertas.

5. Las horas de trabajo que se realicen en días festivos se abonarán al precio de la hora extraordinaria incrementado en un 50%. Su sustitución por descanso se registrará por lo dispuesto en el apartado anterior, si bien el tiempo de descanso se verá incrementado, no en un 50%, sino en un 100%. Todo ello respetando los descansos mínimos legales.

#### Artículo 23. *Vacaciones.*

1. El personal al servicio de la Empresa tendrá derecho al disfrute de un período de 22 días laborales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

2. Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa las fechas de disfrute de las vacaciones. Una vez fijadas, la Empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

#### Artículo 24. *Pluriempleo.*

La Empresa se compromete a no contratar trabajadores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

### CAPÍTULO V

#### Permisos, embarazo, maternidad y excedencias

#### Artículo 25. *Permisos retribuidos.*

1. En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de quince días naturales.

2. Se concederá un permiso retribuido de tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitaliza-

ción o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito facultativamente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Tal permiso será de cinco días cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

3. Se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

4. La solicitud de permisos retribuidos para asuntos propios y otros deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa, que será la competente para su concesión.

5. Estas licencias también podrán ser disfrutadas en los supuestos de parejas de hecho que tengan una vigencia superior a seis meses y estén debidamente registradas en el Registro Oficial correspondiente.

#### Artículo 25 bis. *Permiso de paternidad.*

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del vigente Estatuto de los Trabajadores (ET), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET.

2. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

3. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

4. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

5. El trabajador deberá comunicar al empresario el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de 15 días, salvo en los supuestos de fuerza mayor.

#### Artículo 25 ter. *Protección al embarazo y a la maternidad.*

1. Permiso por lactancia: El permiso retribuido por lactancia diario hasta los nueve meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de tres semanas acumulables al período de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

En el supuesto de parto múltiple, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la duración del permiso.

2. Vacaciones: Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

3. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada: En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

4. Salud y seguridad durante el embarazo: A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya este contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

5. Reducción de jornada: En materia de reducción de jornada por guarda legal, se estará a lo que dispone el vigente artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Flexibilidad horaria: En esta materia, se estará a lo dispuesto por el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de Vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección.

#### Artículo 26 bis. *Excedencias.*

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO VI

#### Régimen económico

#### Artículo 27. *Características generales.*

1. Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio Colectivo sustituyen totalmente, a partir de la entrada en vigor del mismo, el régimen salarial que venga aplicando la Empresa para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

2. La estructura salarial estará constituida por el salario base, el plus de convenio y los demás complementos salariales fijados en este Convenio, sin perjuicio de las mejoras que pueda establecer la Empresa. Dichas percepciones convencionales son mínimas y obligatorias.

3. El salario base, el plus convenio, el plus de antigüedad, el complemento «ad personam» y el «complemento salarial» previstos en este Convenio no serán absorbibles.

#### Artículo 28. *Salario base y plus convenio.*

1. El presente Convenio establece para cada categoría profesional un salario base y un plus de convenio, que son los que constan en las tablas salariales del anexo I.

2. El salario base y el plus de convenio que aparecen en dichas tablas retribuyen la jornada de un trabajador a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán derecho a esos conceptos en proporción a su jornada.

#### Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

1. Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base, plus de convenio, plus de antigüedad, complemento «ad personam» y «complemento salarial».

2. El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse antes del día 22 del mes correspondiente, salvo el pago de la de Navidad, la cual deberá abonarse como máximo el día 15 de diciembre del respectivo año.

3. Si el tiempo de servicios es inferior al año, las gratificaciones se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

4. Aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito a la Empresa tendrán derecho a que les sean prorrateadas en las doce mensualidades las tres pagas extraordinarias o cualquiera de ellas.

#### Artículo 30. *Plus de antigüedad.*

Se satisfará a razón de dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

#### Artículo 31. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirán un plus consistente en el 25% del salario base, que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

#### Artículo 32. *Plus de disponibilidad, plus de productividad y plus de responsabilidad.*

Estos pluses se continuarán devengando en la forma que se haya establecido por pacto individual.

#### Artículo 33. *Complemento «ad personam» y «complemento salarial».*

El denominado «complemento ad personam» y el denominado «complemento salarial» contemplados en el artículo 33 y en el anexo II del

Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (código de Convenio n.º 9007282), el cual es sustituido por el presente Convenio Colectivo, seguirán devengándose en la misma forma que hasta la actualidad.

El «complemento ad personam» no será absorbible ni compensable, siendo consolidable y actualizable en el mismo porcentaje en que lo haga el salario base de la categoría profesional del trabajador.

#### Artículo 34. *Incremento salarial.*

1. Para el año 2008 se aplicarán, con efectos de 01 de enero de 2008, las tablas salariales que constan en el anexo I del presente Convenio, las cuales consisten en las tablas salariales iniciales del año 2007 (que tuvieron en su día respecto del 2006 un aumento del 3%—la suma del 2% del IPC previsto del 2007 más 1 punto—), pero actualizadas conforme al índice de precios al consumo (IPC) real del 2007 (esto es, actualizadas en un 2,2%, que es la diferencia entre el 2% del IPC inicialmente previsto y el 4,2% del IPC real del 2007) e incrementadas en un 3% (que es la suma del IPC estatal previsto para el 2008 más 1 punto).

No obstante, en el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al IPC inicialmente previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial, a lo más tardar en el mes siguiente a la publicación oficial de dicha circunstancia, en el exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos del 01 de enero de 2008.

2. Para el año 2009, se pacta un incremento de las tablas salariales en un porcentaje equivalente al IPC estatal previsto para el año 2009, más 1 punto, aplicado sobre las tablas del anexo I aumentadas en 2008.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2009 un incremento superior al IPC inicialmente previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial, a lo más tardar en el mes siguiente a la publicación oficial de dicha circunstancia, en el exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos del 01 de enero de 2009 y se aplicará sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

3. Para el año 2010, se pacta un incremento de las tablas salariales en un porcentaje equivalente al IPC estatal previsto para el año 2010, más 1 punto, aplicado sobre las tablas del anexo I aumentadas en 2009.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2010 un incremento superior al IPC inicialmente previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial, a lo más tardar en el mes siguiente a la publicación oficial de dicha circunstancia, en el exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos del 01 de enero del año 2010 y se aplicará sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

4. Para el año 2011, se pacta un incremento de las tablas salariales en un porcentaje equivalente al IPC estatal previsto para el año 2011, más 1 punto, aplicado sobre las tablas del anexo I aumentadas en 2010.

En el caso de que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre del año 2011 un incremento superior al IPC inicialmente previsto para ese año, se efectuará una revisión salarial, a lo más tardar en el mes siguiente a la publicación oficial de dicha circunstancia, en el exceso resultante. Tal incremento se abonará con efectos del 01 de enero del año 2011 y se aplicará sobre las tablas salariales que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

5. Los incrementos pactados en este artículo serán aplicables a los siguientes conceptos retributivos de este Convenio: salario base, plus convenio, pagas extraordinarias, plus de antigüedad, plus de nocturnidad, «complemento ad personam», «complemento salarial» y horas extraordinarias.

#### Artículo 35. *Dietas.*

Cuando el trabajador tenga que realizar un viaje de servicio, la Empresa le abonará los gastos ocasionados, de acuerdo con la normativa interna de la Empresa.

La Empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al trabajador los medios adecuados, de forma que éste no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

### CAPÍTULO VII

#### Clasificación profesional

#### Artículo 36. *Disposición general.*

1. Los trabajadores de Síntax Logística, S.A. que estén incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificarán en alguno de los grupos y categorías profesionales que se definen en el vigente Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de enero de 1998) o en el Acuerdo General que venga a susti-

tuirlo, atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad a la que estén asignados.

2. La clasificación del personal que se consigna en dicho Acuerdo General es meramente enunciativa, y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la Empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Ayudas sociales

#### Artículo 37. *Ayuda alimenticia.*

1. Durante toda la vigencia del presente Convenio, se fija una ayuda alimenticia por día efectivamente trabajado de 6,00 euros diarios para el personal de la Empresa que cumpla los dos requisitos siguientes: a) que tenga una jornada de trabajo diaria partida; y b) que la interrupción de su jornada diaria sea igual o inferior a 1 hora.

2. No obstante, no se percibirá dicha ayuda los días en que se haya devengado derecho a dieta o gastos pagados.

3. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan adquirido los trabajadores en esta materia.

#### Artículo 38. *Ayudas escolares y para hijos disminuidos a cargo del trabajador.*

1. Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la Empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

2. Durante toda la vigencia del presente Convenio, para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar de 50 euros por hijo y año, la cual se devengará siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de Junio, y asimismo se abonará a lo largo de dicho mes.

3. Durante toda la vigencia del presente Convenio, la Empresa abonará, sobre las prestaciones que el beneficiario perciba de la Seguridad Social, la cantidad de 60 euros mensuales en concepto de ayuda para hijos disminuidos a cargo del trabajador.

Para estar sujeto a esta ayuda, será necesario presentar la correspondiente certificación del IMSERSO, reconociendo que el grado de disminución es el requerido por la Seguridad Social para la percepción del subsidio de la misma.

La ayuda de la Empresa comenzará a devengarse desde el mismo mes en que le sea presentado el mencionado certificado.

#### Artículo 39. *Accidente de trabajo y enfermedad.*

1. La Empresa abonará en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente, con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

2. Durante el período de hospitalización, sea por accidente o enfermedad, así como en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito facultativamente, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

3. En caso de baja por enfermedad sin hospitalización, se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, dentro del mismo año natural, se abonarán desde el primer día al 75% del salario real y, en su caso, a partir del día 31 de la baja (éste incluido) al 90% del salario real, todo ello con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

4. A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

#### Artículo 40. *Seguros.*

1. La Empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores o, en su caso, mantener contratado, un seguro de accidentes que cubra las contingencias y cuantías siguientes, todas ellas derivadas de accidente laboral:

Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 43.260 euros.  
 Por incapacidad permanente total para la profesión habitual: 36.000 euros.  
 Por muerte: 38.110 euros.

2. Estas cuantías las cobrarán de una sola vez el accidentado o los beneficiarios del mismo, según las normas de Seguridad Social.

3. La Empresa dispondrá de un plazo de dos meses, a partir de la entrada en vigor del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que prevé este artículo.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

#### Artículo 41. *Derechos sindicales.*

1. Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la Empresa, a petición de los representantes de los trabajadores y previa autorización de aquélla, que deberá conceder cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

2. Se permitirá en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

3. Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas.

Estas horas sindicales podrán ser acumuladas trimestralmente, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la Empresa.

4. Cobro de cuota: la Empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito.

## CAPÍTULO X

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 42. *Disposiciones generales.*

1. Tanto la Empresa como los trabajadores cumplirán las normas vigentes sobre seguridad y salud laboral y, en especial, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

2. El Comité de Seguridad y Salud resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Seguridad e Higiene le planteen algunas de las partes. En caso de divergencia en el seno del Comité, se acudiría al organismo de mediación territorialmente competente.

3. La Empresa facilitará el estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual dotará a los Delegados de Prevención de los medios suficientes, incluido el crédito horario necesario para el cumplimiento de su función. El nombramiento de Delegados de Prevención podrá recaer en personas distintas de los representantes del personal, en atención a las frecuentes ausencias de éstos con motivo de las especialidades de su trabajo. La designación de la persona en la cual recaiga el nombramiento se realizará conforme a la Ley.

#### Artículo 43. *Reconocimientos médicos.*

1. La Empresa establecerá las gestiones oportunas para que, corriendo por cuenta de la misma los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo.

2. Al personal que preste su trabajo ante pantalla y a los trabajadores expuestos a productos químicos, si lo solicitan, se les efectuará, además, una revisión cada seis meses.

3. Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

#### Artículo 44. *Trabajos ante pantallas.*

El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc. Asimismo, se adecuará tanto el mobiliario como el entorno del puesto de trabajo (luminosidad, temperatura, ruidos, etc.) a fin de evitar lesiones en el aparato motriz, óptico, auditivo, etc.

Artículo 45. *Medios de protección.*

La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección de carácter preventivo que sean adecuados a los trabajos que realicen, y los trabajadores estarán obligados a utilizarlos en el desempeño de sus tareas, siendo sancionable por parte de la Dirección de la Empresa el incumplimiento de esta obligación.

## CAPÍTULO XI

**Régimen disciplinario**Artículo 46. *Faltas.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, Acuerdos, Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 47. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la Empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la Empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 48. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la Empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la Empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 47, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 47.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 47.3) o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 47.7) sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 47.4) se deriven perjuicios para la Empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y

habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la Empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 50. *Ausencia por 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.

Artículo 51. *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 tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
  - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
2. En cualquier caso, la Empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa de la sanción a imponer a un trabajador, con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de tres días laborables para las faltas muy graves y graves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. En caso de no llegar a un acuerdo entre Empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

El trámite previsto en el párrafo anterior no será necesario en las faltas leves, si bien se entregará copia de la carta de sanción consistente en amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 52. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, 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.

Artículo 53. *Comunicación de la afiliación sindical.*

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a la 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 cursar recibo de la comunicación.

Artículo 54. *Acoso.*

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida del trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, en función de la gravedad del hecho.

CAPÍTULO XII

**Solución extrajudicial de conflictos colectivos**

Artículo 55. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), regulados en las normas de funcionamiento de este organismo que se encuentren vigentes en cada momento.

2. Para aquellos centros de trabajo situados fuera de la Comunidad Autónoma de Catalunya, se acudirá a los mecanismos de mediación y conciliación propios de la Comunidad Autónoma correspondiente si los hubiere; pero si el conflicto afectase a varios centros situados en distintas Comunidades Autónomas, se estará a los procedimientos del TLC o, si éste se declarase incompetente, se acudirá a los previstos en el III Acuerdo sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III), suscrito el 29 de diciembre de 2004, norma a la que las partes del presente Convenio se adhieren total y expresamente mediante el mismo.

3. Si se produjeran conflictos colectivos en materia de salud y seguridad laboral o de formación laboral, se acudirá a los mecanismos de mediación y conciliación del TLC.

**ANEXO I**

**Tablas salariales 2008**

En el caso de que la Empresa estableciese algún centro de trabajo en una provincia distinta de las contempladas en el presente anexo I, se negociará por la Comisión Paritaria del Convenio las tablas salariales a aplicar en dicha provincia.

**Tablas salariales provincia Barcelona 2008**

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.757,69	312,27	2.069,96	31.049,40	-
	Titulado grado superior	1.659,25	307,61	1.966,86	29.502,90	-
	Titulado grado medio	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	-
	Jefe Sección	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	15,29
	Analista	1.273,34	290,13	1.563,47	23.452,05	14,39
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.226,24	288,06	1.514,30	22.714,50	14,39
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.150,40	284,60	1.435,00	21.525,00	13,58
	Encargado General	1.273,34	290,13	1.563,47	23.452,05	14,39
	Jefe Taller	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	15,29
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>o</sup> Admvo.	1.150,42	284,60	1.435,02	21.525,30	12,12
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	1.025,42	278,92	1.304,34	19.565,10	10,85
	Auxiliar Admvo.	944,83	275,27	1.220,10	18.301,50	10,39
	Telefonista	910,15	273,67	1.183,82	17.757,30	8,70
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	1.108,02	282,69	1.390,71	20.860,65	13,09
	Capataz	1.067,75	280,87	1.348,62	20.229,30	10,85
	Conductor Mecánico	1.072,76	281,89	1.354,65	20.319,75	12,12
	Mozo Especializado	880,29	308,76	1.189,05	17.835,75	9,43
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.041,49	280,06	1.321,55	19.823,25	10,85
	Oficial 2. <sup>a</sup>	971,92	277,48	1.249,40	18.741,00	10,39
	Oficial 3. <sup>a</sup>	931,44	274,89	1.206,33	18.094,95	10,02
	Guarda	859,64	307,84	1.167,48	17.512,20	9,98

**Tablas salariales provincia Navarra 2008**

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.757,69	312,27	2.069,96	31.049,40	-
	Titulado grado superior	1.659,25	307,61	1.966,86	29.502,90	-
	Titulado grado medio	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	-
	Jefe Sección	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	15,29
	Analista	1.273,34	290,13	1.563,47	23.452,05	14,39
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.226,24	288,06	1.514,30	22.714,50	14,39
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.150,40	284,60	1.435,00	21.525,00	13,58
	Encargado General	1.273,34	290,13	1.563,47	23.452,05	14,39
	Jefe Taller	1.417,62	296,77	1.714,39	25.715,85	15,29
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>o</sup> Admvo.	1.150,42	284,60	1.435,02	21.525,30	12,12
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	1.025,42	278,92	1.304,34	19.565,10	10,85
	Auxiliar Admvo.	944,83	275,27	1.220,10	18.301,50	10,39
	Telefonista	910,15	273,67	1.183,82	17.757,30	8,70

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	1.108,02	282,69	1.390,71	20.860,65	13,09
	Capataz	1.067,75	280,87	1.348,62	20.229,30	10,85
	Conductor Mecánico	1.072,76	281,89	1.354,65	20.319,75	12,12
	Mozo Especializado	880,29	308,76	1.189,05	17.835,75	9,43
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.041,49	280,06	1.321,55	19.823,25	10,85
	Oficial 2. <sup>a</sup>	971,92	277,48	1.249,40	18.741,00	10,39
	Oficial 3. <sup>a</sup>	931,44	274,89	1.206,33	18.094,95	10,02
	Guarda	859,64	307,84	1.167,48	17.512,20	9,98

## Tablas salariales provincia Madrid 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.581,92	281,05	1.862,97	27.944,55	-
	Titulado grado superior	1.493,33	276,85	1.770,18	26.552,70	-
	Titulado grado medio	1.275,86	267,10	1.542,96	23.144,40	-
	Jefe Sección	1.275,86	267,10	1.542,96	23.144,40	13,77
	Analista	1.146,00	261,11	1.407,11	21.106,65	12,95
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.103,61	259,26	1.362,87	20.443,05	12,95
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.035,36	256,14	1.291,50	19.372,50	12,22
	Encargado General	1.146,00	261,11	1.407,11	21.106,65	12,95
	Jefe Taller	1.275,86	267,10	1.542,96	23.144,40	13,77
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>o</sup> Admvo.	1.035,37	256,14	1.291,51	19.372,65	10,91
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	922,87	251,03	1.173,90	17.608,50	9,77
	Auxiliar Admvo.	850,35	247,74	1.098,09	16.471,35	9,35
	Telefonista	819,13	246,31	1.065,44	15.981,60	7,82
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	997,22	254,42	1.251,64	18.774,60	11,79
	Capataz	960,98	252,78	1.213,76	18.206,40	9,77
	Conductor Mecánico	965,49	253,71	1.219,20	18.288,00	10,91
	Mozo Especializado	792,26	277,88	1.070,14	16.052,10	8,48
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	937,34	252,05	1.189,39	17.840,85	9,77
	Oficial 2. <sup>a</sup>	874,73	249,74	1.124,47	16.867,05	9,35
	Oficial 3. <sup>a</sup>	838,29	247,40	1.085,69	16.285,35	9,01
	Guarda	773,67	277,06	1.050,73	15.760,95	8,98

## Tablas salariales provincia Málaga 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1494,04	265,43	1.759,47	26392,05	-
	Titulado grado superior	1410,36	261,47	1.671,83	25077,45	-
	Titulado grado medio	1204,98	252,26	1.457,25	21858,75	-
	Jefe Sección	1204,98	252,26	1.457,25	21858,75	13,00
	Analista	1082,34	246,62	1.328,96	19934,40	12,23
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1042,30	244,86	1.287,17	19307,55	12,23
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	977,84	241,91	1.219,76	18296,40	11,54
	Encargado General	1082,34	246,62	1.328,96	19934,40	12,23
	Jefe Taller	1204,98	252,26	1.457,25	21858,75	13,00
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>o</sup> Admvo.	977,86	241,91	1.219,78	18296,70	10,31
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	871,61	237,09	1.108,70	16630,50	9,23
	Auxiliar Admvo.	803,11	233,98	1.037,09	15556,35	8,83
	Telefonista	773,63	232,63	1.006,26	15093,90	7,39
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	941,82	240,29	1.182,11	17731,65	11,14
	Capataz	907,60	238,74	1.146,34	17195,10	9,23
	Conductor Mecánico	911,85	239,61	1.151,47	17272,05	10,31
	Mozo Especializado	748,25	262,45	1.010,70	15160,50	8,02
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	885,26	238,05	1.123,32	16849,80	9,23
	Oficial 2. <sup>a</sup>	826,14	235,87	1.062,00	15930,00	8,83
	Oficial 3. <sup>a</sup>	791,73	233,67	1.025,40	15381,00	8,52
	Guarda	730,69	261,66	992,35	14885,25	8,48

## Tablas salariales provincia Zaragoza 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.494,04	265,43	1.759,47	26.392,05	-
	Titulado grado superior	1410,36	261,47	1.671,83	25.077,45	-
	Titulado grado medio	1204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	-
	Jefe Sección	1.204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	13,00
	Analista	1.082,34	246,62	1.328,96	19.934,40	12,23
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.042,30	244,86	1.287,17	19.307,55	12,23
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	977,84	241,91	1.219,76	18.296,40	11,54
	Encargado General	1.082,34	246,62	1.328,96	19.934,40	12,23
	Jefe Taller	1.204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	13,00
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	977,86	241,91	1.219,78	18.296,70	10,31
	Oficial 2.º Admvo.	871,61	237,09	1.108,70	16.630,50	9,23
	Auxiliar Admvo.	803,11	233,98	1.037,09	15.556,35	8,83
	Telefonista	773,63	232,63	1.006,26	15.093,90	7,39
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	941,82	240,29	1.182,11	17.731,65	11,14
	Capataz	907,60	238,74	1.146,34	17.195,10	9,23
	Conductor Mecánico	911,85	239,61	1.151,47	17.272,05	10,31
	Mozo Especializado	748,25	262,45	1.010,70	15.160,50	8,02
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	885,26	238,05	1.123,32	16.849,80	9,23
	Oficial 2. <sup>a</sup>	826,14	235,87	1.062,00	15.930,00	8,83
	Oficial 3. <sup>a</sup>	791,73	233,67	1.025,40	15.381,00	8,52
	Guarda	730,69	261,66	992,35	14.885,25	8,48

## Tablas salariales provincia Valencia 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.494,04	265,43	1.759,47	26.392,05	-
	Titulado grado superior	1410,36	261,47	1.671,83	25.077,45	-
	Titulado grado medio	1204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	-
	Jefe Sección	1.204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	13,00
	Analista	1.082,34	246,62	1.328,96	19.934,40	12,23
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.042,30	244,86	1.287,17	19.307,55	12,23
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	977,84	241,91	1.219,76	18.296,40	11,54
	Encargado General	1.082,34	246,62	1.328,96	19.934,40	12,23
	Jefe Taller	1.204,98	252,26	1.457,25	21.858,75	13,00
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	977,86	241,91	1.219,78	18.296,70	10,31
	Oficial 2.º Admvo.	871,61	237,09	1.108,70	16.630,50	9,23
	Auxiliar Admvo.	803,11	233,98	1.037,09	15.556,35	8,83
	Telefonista	773,63	232,63	1.006,26	15.093,90	7,39
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	941,82	240,29	1.182,11	17.731,65	11,14
	Capataz	907,60	238,74	1.146,34	17.195,10	9,23
	Conductor Mecánico	911,85	239,61	1.151,47	17.272,05	10,31
	Mozo Especializado	748,25	262,45	1.010,70	15.160,50	8,02
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	885,26	238,05	1.123,32	16.849,80	9,23
	Oficial 2. <sup>a</sup>	826,14	235,87	1.062,00	15.930,00	8,83
	Oficial 3. <sup>a</sup>	791,73	233,67	1.025,40	15.381,00	8,52
	Guarda	730,69	261,66	992,35	14.885,25	8,48

## Tablas salariales provincia Valladolid 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.318,27	234,21	1.552,48	23.287,20	-
	Titulado grado superior	1.244,44	230,71	1.475,15	22.127,25	-
	Titulado grado medio	1.063,22	222,59	1.285,81	19.287,15	-
	Jefe Sección	1.063,22	222,59	1.285,81	19.287,15	11,47
	Analista	955,01	217,60	1.172,61	17.589,15	10,79
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	919,68	216,05	1.135,73	17.035,95	10,79
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	862,80	213,45	1.076,26	16.143,90	10,18
	Encargado General	955,01	217,60	1.172,61	17.589,15	10,79
	Jefe Taller	1.063,22	222,59	1.285,81	19.287,15	11,47

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	862,82	213,45	1.076,27	16.144,05	9,10
	Oficial 2.ª Admvo.	769,07	209,20	978,27	14.674,05	8,14
	Auxiliar Admvo.	708,63	206,46	915,08	13.726,20	7,79
	Telefonista	682,62	205,26	887,88	13.318,20	6,52
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3.ª	831,02	212,02	1.043,04	15.645,60	9,83
	Capataz	800,82	210,65	1.011,47	15.172,05	8,14
	Conductor Mecánico	804,58	211,42	1.016,00	15.240,00	9,10
	Mozo Especializado	660,22	231,57	891,79	13.376,85	7,08
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1.ª	781,12	210,05	991,16	14.867,40	8,14
	Oficial 2.ª	728,94	208,12	937,06	14.055,90	7,79
	Oficial 3.ª	698,58	206,18	904,76	13.571,40	7,52
	Guarda	644,73	230,88	875,61	13.134,15	7,48

#### Tablas salariales provincia Ávila 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.230,38	218,59	1.448,97	21.734,55	–
	Titulado grado superior	1.161,47	215,41	1.376,88	20.653,20	–
	Titulado grado medio	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	–
	Jefe Sección	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
	Analista	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Tráfico 1.ª	858,37	201,65	1.060,02	15.900,30	10,07
	Jefe Tráfico 2.ª	805,28	199,22	1.004,51	15.067,65	9,51
	Encargado General	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Taller	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	805,30	199,22	1.004,52	15.067,80	8,49
	Oficial 2.ª Admvo.	717,80	195,25	913,05	13.695,75	7,60
	Auxiliar Admvo.	661,38	192,69	854,08	12.811,20	7,27
	Telefonista	637,11	191,58	828,69	12.430,35	6,09
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3.ª	775,62	197,89	973,50	14.602,50	9,17
	Capataz	747,43	196,61	944,04	14.160,60	7,60
	Conductor Mecánico	750,94	197,33	948,27	14.224,05	8,49
	Mozo Especializado	616,20	216,13	832,34	12.485,10	6,60
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1.ª	729,04	196,05	925,09	13.876,35	7,60
	Oficial 2.ª	680,35	194,24	874,59	13.118,85	7,27
	Oficial 3.ª	652,01	192,43	844,44	12.666,60	7,02
	Guarda	601,74	215,49	817,23	12.258,45	6,98

#### Tablas salariales provincia Cantabria 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.230,38	225,26	1.455,64	21.834,60	–
	Titulado grado superior	1.161,47	215,41	1.376,88	20.653,20	–
	Titulado grado medio	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	–
	Jefe Sección	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
	Analista	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Tráfico 1.ª	858,37	201,65	1.060,02	15.900,30	10,07
	Jefe Tráfico 2.ª	805,28	199,22	1.004,51	15.067,65	9,51
	Encargado General	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Taller	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	805,30	199,22	1.004,52	15.067,80	8,49
	Oficial 2.ª Admvo.	717,80	195,25	913,05	13.695,75	7,60
	Auxiliar Admvo.	661,38	192,69	854,08	12.811,20	7,27
	Telefonista	637,11	191,58	828,69	12.430,35	6,09
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3.ª	775,62	197,89	973,50	14.602,50	9,17
	Capataz	747,43	203,27	950,70	14.260,50	7,60
	Conductor Mecánico	750,94	197,33	948,27	14.224,05	8,49
	Mozo Especializado	616,20	222,79	838,99	12.584,85	6,60
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1.ª	729,04	196,05	925,09	13.876,35	7,60
	Oficial 2.ª	680,35	200,90	881,25	13.218,75	7,27
	Oficial 3.ª	652,01	192,43	844,44	12.666,60	7,02
	Guarda	601,74	215,49	817,23	12.258,45	6,98

## Tablas salariales provincia Jaén 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.230,38	218,59	1.448,97	21.734,55	–
	Titulado grado superior	1.161,47	215,41	1.376,88	20.653,20	–
	Titular grado medio	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	–
	Jefe Sección	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
	Analista	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	858,37	201,65	1.060,02	15.900,30	10,07
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	805,28	199,22	1.004,51	15.067,65	9,51
	Encargado General	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
Jefe Taller	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71	
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	805,30	199,22	1.004,52	15.067,80	8,49
	Oficial 2.º Admvo.	717,80	195,25	913,05	13.695,75	7,60
	Auxiliar Admvo.	661,38	192,69	854,08	12.811,20	7,27
	Telefonista	637,11	191,58	828,69	12.430,35	6,09
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	775,62	197,89	973,50	14.602,50	9,17
	Capataz	747,43	196,61	944,04	14.160,60	7,60
	Conductor Mecánico	750,94	197,33	948,27	14.224,05	8,49
	Mozo Especializado	616,20	216,13	832,34	12.485,10	6,60
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	729,04	196,05	925,09	13.876,35	7,60
	Oficial 2. <sup>a</sup>	680,35	194,24	874,59	13.118,85	7,27
	Oficial 3. <sup>a</sup>	652,01	192,43	844,44	12.666,60	7,02
	Guarda	601,74	215,49	817,23	12.258,45	6,98

## Tablas salariales provincia Pontevedra 2008

Grupos	Categorías	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Total bruto mensual	Total bruto anual	Precio hora extra ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio	1.230,38	218,59	1.448,97	21.734,55	–
	Titulado grado superior	1.161,47	215,41	1.376,88	20.653,20	–
	Titulado grado medio	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	–
	Jefe Sección	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71
	Analista	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	858,37	201,65	1.060,02	15.900,30	10,07
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	805,28	199,22	1.004,51	15.067,65	9,51
	Encargado General	891,34	203,09	1.094,44	16.416,60	10,07
Jefe Taller	992,34	207,75	1.200,08	18.001,20	10,71	
Personal de Administración	Oficial 1.º Admvo.	805,30	199,22	1.004,52	15.067,80	8,49
	Oficial 2.º Admvo.	717,80	195,25	913,05	13.695,75	7,60
	Auxiliar Admvo.	661,38	192,69	854,08	12.811,20	7,27
	Telefonista	637,11	191,58	828,69	12.430,35	6,09
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	775,62	197,89	973,50	14.602,50	9,17
	Capataz	747,43	196,61	944,04	14.160,60	7,60
	Conductor Mecánico	750,94	197,33	948,27	14.224,05	8,49
	Mozo Especializado	616,20	216,13	832,34	12.485,10	6,60
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	729,04	196,05	925,09	13.876,35	7,60
	Oficial 2. <sup>a</sup>	680,35	194,24	874,59	13.118,85	7,27
	Oficial 3. <sup>a</sup>	652,01	192,43	844,44	12.666,60	7,02
	Guarda	601,74	215,49	817,23	12.258,45	6,98

## 7390

*RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales.*

Visto el texto del III Convenio Colectivo Estatal de despachos técnicos tributarios y asesores fiscales (Código de Convenio n.º 9912405), que fue suscrito con fecha 28 de febrero de 2008, de una parte por la Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales COMFIA-CC.OO. y FES-UGT en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de abril de 2008.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**III CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES (CÓDIGO DE CONVENIO 9912405)**

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo de ámbito estatal para «Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales» se otorga por las organizacio-