

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**10544** *Resolución de 6 de octubre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Sintax Logística, SA.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de la empresa Sintax Logística, SA (código de convenio núm. 90007282011991) que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y CSI-CSIF, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de octubre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### IV 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 la empresa «Sintax 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 «Sintax 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 1 de enero de 2014, salvo en aquellas materias en que se disponga expresamente otra fecha de entrada en vigor, y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Se pacta expresamente que este Convenio se aplicará desde el mismo día de su firma, si bien con los efectos previstos en el párrafo anterior.

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 dos meses a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

4. En caso de que se hubiera denunciado el Convenio conforme al apartado anterior, se procederá a constituir la Comisión Negociadora del nuevo Convenio en el plazo máximo de un mes, iniciándose las negociaciones de dicho nuevo Convenio a partir de entonces.

5. Una vez realizados los trámites del apartado anterior, el plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de dos años desde la fecha de pérdida de vigencia del presente Convenio. Transcurrido dicho plazo sin alcanzarse un acuerdo entre las partes negociadoras, cualquiera de ellas podrá someter las discrepancias existentes a una mediación ante el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) y, si continúa el desacuerdo, ambas partes negociadoras podrán someter de común acuerdo dichas discrepancias a un arbitraje ante el SIMA, siguiendo los procedimientos del V ASAC (V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012).

6. Denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se apruebe uno nuevo, ya sea a través de negociación o a través de los procedimientos de solución de discrepancias a que se refiere el apartado anterior, seguirán en vigor todas sus cláusulas, sin que sea de aplicación convenio alguno de ámbito superior.

#### 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. Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres miembros de la representación social firmante del Convenio y tres miembros por parte de la Empresa.

Las partes podrán designar asesores libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio que sean sometidas a su consideración.

b) En los supuestos de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del presente Convenio, deberá intervenir necesariamente la Comisión para la solución del conflicto siempre con carácter previo a cualquier procedimiento de mediación o arbitraje o a cualquier procedimiento judicial.

c) Las demás funciones que le atribuye el presente Convenio y aquellas otras que le atribuya la ley.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito de cualquiera de las partes y deberá dar una contestación escrita a la cuestión que se le hubiere planteado en el plazo máximo de los siete días naturales siguientes a la recepción de la referida comunicación escrita.

Transcurrido dicho plazo, si no hubiere acuerdo en el seno de la Comisión, quedará abierta la vía legal o jurisdiccional correspondientes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 de este Convenio para los conflictos colectivos.

4. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones.

5. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste.

6. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, la sede de la Empresa, situada en Barcelona, calle Diputación, 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 III Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (publicado en el BOE de 18 de mayo de 2012, código de convenio núm. 90007282011991).

## 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 por la Comisión Paritaria del Convenio las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente 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. 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 cortante 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 12 horas o menos a la semana, o 48 horas 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.

4. La duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, tal y como establece el artículo 21.1 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de marzo de 2012); remisión a este Acuerdo General que sólo se efectúa a estos efectos.

**Artículo 16. Contrato para la formación y el aprendizaje.**

El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 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 (Personal Superior y Técnico) 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:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa.
- c) 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.*

La jubilación parcial se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será, en cómputo anual, de 1.778 horas.

2. Dicha jornada se distribuirá de forma regular de lunes a viernes.

No obstante, dicha jornada se distribuirá de lunes a domingo en los centros operativos, en los centros de outsourcing, en las fábricas y en los puertos, cuando lo solicite el cliente o las navieras.

En todo caso se deberán respetar los descansos diario y semanal previstos legalmente.

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, pero sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

4. Al personal adscrito a los centros a que se refiere el párrafo segundo del apartado 2 del presente artículo le será aplicable las siguientes normas sobre jornada irregular:

Con la finalidad de atender necesidades de producción, la Empresa, con un preaviso mínimo de cinco días, podrá reducir o aumentar la jornada diaria del trabajador, 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 150 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 aplicación del presente sistema, los excesos o defectos de jornada originados dentro de los primeros seis meses del año natural deberán quedar compensados dentro de ese semestre o en el semestre siguiente, y los originados en los últimos seis meses del año natural deberán quedar compensados dentro de este último semestre o dentro de los seis primeros meses del año natural siguiente.

En cualquier caso, cuando por aplicación de la distribución irregular de la jornada se produzca un defecto de jornada a favor del trabajador y ésta no se hubiera recuperado por causas imputables a la Empresa en los plazos establecidos en el párrafo anterior, 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 previamente 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 regirá 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 ocho 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, hospitalización 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 seis 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.*

1. Los trabajadores, por su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a percibir el siguiente complemento salarial:

- A los 5 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un 5 % del salario base.
- A los 10 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un total de un 17 % del salario base.
- A los 15 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un total de un 27 % del salario base.
- A los 20 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un total de un 37 % del salario base.
- A los 25 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un total de un 48 % del salario base.
- Y a los 30 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, un total de un 60 % del salario base.

2. El complemento a que se refiere el apartado anterior se calculará sobre el salario base de la categoría respectiva del trabajador.

Dicho complemento tendrá por importe el resultado de aplicar el porcentaje indicado de salario base en cada tramo temporal, sin que se sumen los porcentajes de los distintos tramos temporales.

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 devengarán en la forma que se haya establecido por pacto individual.

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

1. El denominado «complemento ad personam» y el denominado «complemento salarial», contemplados en el artículo 33 y en el anexo II del I Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (publicado en el BOE de 4 de agosto de 2004, código de convenio núm. 9007282), seguirán devengándose en la misma forma que hasta la actualidad.

El referido «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.

2. También se encuentran incluidas dentro del mencionado «complemento ad personam» las cuantías a que se refiere el artículo 33.2 del III Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (publicado en el BOE de 18 de mayo de 2012, código de convenio núm. 90007282011991), en los términos previstos en dicho artículo.

Artículo 34. *Incremento salarial.*

1. Para los años 2014 y 2015, se aplicarán las tablas salariales que constan en el anexo I del presente Convenio, lo que implica que no haya ningún incremento o revisión salariales.

2. Para el año 2016, se pacta un incremento salarial fijo del 0,5 %, no sujeto a revisión. Dicho incremento será aplicable con efectos del día 1 de enero de 2016.

El incremento del año 2016 se aplicará únicamente a los siguientes conceptos retributivos de este Convenio: a las tablas salariales (esto es, salario base, plus convenio y horas extraordinarias), a los conceptos referenciados al salario base (esto es, plus de antigüedad y plus de nocturnidad, que se aumentarán como consecuencia del aumento del salario base), al «complemento ad personam» y al «complemento salarial».

#### 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 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 II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE de 29 de marzo de 2012), atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad a la que estén asignados. La remisión a dicho Acuerdo sólo lo es en cuanto a la definición de los grupos y categorías.

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. Se establece una ayuda alimenticia por día efectivamente trabajado de 3,00 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 individuales que hayan adquirido los trabajadores en esta materia, si bien el importe de la ayuda será de 3,00 euros diarios.

#### Artículo 38. *Estudios y otras ayudas.*

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. El presente capítulo recoge íntegramente las ayudas o mejoras sociales aplicables en la Empresa.

**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 acudirá 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, 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 preceptivo 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 continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

13. 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.

#### Artículo 49. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de diez 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. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador/a objeto del mismo.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12. 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. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves, la Empresa comunicará por escrito los hechos imputables y la calificación previa de la sanción al trabajador afectado y a los representantes legales de los trabajadores, con el fin de que puedan exponer por escrito lo que estimen oportuno en el plazo máximo de tres días laborables.

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 legales de los trabajadores.

#### Artículo 52. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores 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.

#### 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 al presente capítulo, 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 durante la vigencia de este Convenio, ambas partes se adhieren y 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.

3. Si el conflicto colectivo afectase a varios centros situados en distintas Comunidades Autónomas, se estará a los procedimientos de mediación recogidos en el V ASAC (V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012), norma a la que las partes del presente Convenio se adhieren total y expresamente mediante el mismo.

El sometimiento a los procedimientos de arbitraje del V ASAC será voluntario para las partes.

#### Artículo 56. *Descuelgue del Convenio.*

En los supuestos de descuelgue del Convenio a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a las causas y procedimiento que prevé dicho precepto.

En caso de que las partes no alcancen un acuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las dos partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse y, en caso que en el seno de ésta no se alcanzara un acuerdo, se estará a los procedimientos previstos en el artículo 55 del presente Convenio. Si después de estos últimos procedimientos no se hubieran solucionado las discrepancias, será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 82.3 del ET (esto es, sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o, en su caso, órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma).

Disposición adicional única. *Trabajadores y trabajadoras.*

Las referencias a «trabajador» o «trabajadores» que se contienen en este Convenio se entenderán referidas también a «trabajadora» o «trabajadoras».

Disposición transitoria primera. *Clasificación profesional.*

1. Las referencias a «categorías profesionales» que se contemplan en los artículos 10.5, 13.1, 22.3, 28.1, 30.2, 33.1 y 36 del presente Convenio, y en el anexo I del mismo, se entenderán sustituidas transitoriamente por «subgrupos profesionales»; transitoriedad que se mantendrá hasta que las partes negociadoras de este Convenio acuerden su modificación.

2. En todo caso, se aclara que no es aplicable ninguna promoción automática de Mozo a Mozo Especializado ni de Auxiliar Administrativo a Oficial de Segunda Administrativo.

Disposición transitoria segunda. *Ayuda alimenticia.*

Todo lo dispuesto en el artículo 37 del presente Convenio no será aplicable durante el período de 01 de agosto de 2014 a 30 de noviembre de 2016, por lo que ningún trabajador de la Empresa percibirá ayuda alimenticia alguna en dicho período. A partir del día 1 de diciembre de 2016 en adelante se volverá a aplicar el artículo 37 en su totalidad sin que dicha aplicación pueda generar efectos retroactivos.

Disposición transitoria tercera. *Plus de antigüedad.*

1. Durante el período comprendido entre el día 01 de enero de 2014 y el día 31 de julio de 2014, el plus de antigüedad se regirá únicamente por lo establecido en el artículo 30 del III Convenio Colectivo de la empresa Síntax Logística, S.A. (publicado en el BOE de 18 de mayo de 2012, código de convenio núm. 90007282011991).

2. A partir del día 1 de agosto de 2014, en cambio, el plus de antigüedad pasará a regirse únicamente por la nueva regulación que se recoge en el artículo 30 del presente Convenio. Ello comportará que el plus de antigüedad que, en su caso, vinieran percibiendo los trabajadores se recalculará conforme a dicha nueva regulación, abonándose a partir de entonces conforme a la misma.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, para proceder a la adaptación del plus de antigüedad, se pacta aquí que se respetará a cada trabajador la cantidad efectiva que el mismo hubiese adquirido hasta el día 31 de julio de 2014, pero no los bienios o quinquenios aún no adquiridos. Aquella cantidad adquirida será abonada al trabajador hasta que la misma sea superada por el nuevo sistema de plus de antigüedad, sin que, en ningún caso, se sumen ambos sistemas de antigüedad.

A continuación, se exponen dos ejemplos para una mejor comprensión del presente pacto de respeto de los derechos adquiridos:

Primer ejemplo: si el 31 de julio de 2014 un trabajador tiene un año y medio cumplido de antigüedad en la Empresa, no estará percibiendo ningún plus de antigüedad y, por tanto, no habrá adquirido ninguna cantidad por este concepto. El 1 de agosto de 2014 pasará a regirse por la nueva regulación del plus de antigüedad, lo que significa que

tampoco le corresponderá ningún plus de antigüedad hasta que tenga cumplidos cinco años de antigüedad en la Empresa, momento a partir del cual pasará a percibir un plus de antigüedad del 5 % del salario base, tal y como dispone la nueva regulación.

Segundo ejemplo: si el 31 de julio de 2014 un trabajador tiene 11 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, estará percibiendo en concepto de plus de antigüedad un total de un 20 % del salario base. El 1 de agosto de 2014 dicho plus se recalculará y debería pasar a consistir en un 17 % del salario base. Sin embargo, por aplicación del presente apartado, se le respetará y abonará el importe adquirido del 20 % del salario base hasta que tenga 15 años cumplidos de antigüedad en la Empresa, momento a partir del cual pasará a percibir como plus de antigüedad un total de un 27 % del salario base, tal y como dispone la nueva regulación.

## ANEXO I

## Tablas salariales 2014 y 2015

1. 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.
2. Se adjuntan a continuación las tablas salariales aplicables en los años 2014 y 2015.

## Tablas salariales provincia Barcelona años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.957,87	347,83	2.305,70	34.585,57	–
	Titulado grado superior.	1.848,22	342,65	2.190,87	32.863,05	–
	Titulado grado medio.	1.579,07	330,57	1.909,64	28.644,62	–
	Jefe Sección.	1.579,07	330,57	1.909,64	28.644,62	17,03
	Analista.	1.418,36	323,17	1.741,53	26.122,95	16,03
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.365,90	320,87	1.686,77	25.301,52	16,03
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.281,42	317,01	1.598,43	23.976,44	15,13
	Encargado General.	1.418,36	323,17	1.741,53	26.122,95	16,03
Jefe Taller.	1.579,07	330,57	1.909,64	28.644,62	17,03	
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	1.281,44	317,01	1.598,45	23.976,75	13,50
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	1.142,21	310,68	1.452,89	21.793,35	12,09
	Auxiliar Admvo.	1.052,44	306,62	1.359,06	20.385,88	11,57
	Telefonista.	1.013,80	304,84	1.318,64	19.779,63	9,69
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	1.234,22	314,88	1.549,10	23.236,44	14,58
	Capataz.	1.189,36	312,86	1.502,21	22.533,18	12,09
	Conductor Mecánico.	1.194,93	313,99	1.508,92	22.633,85	13,50
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	1.160,10	311,95	1.472,06	22.080,89	12,09
	Oficial 2. <sup>a</sup>	1.082,61	309,08	1.391,69	20.875,39	11,57
	Oficial 3. <sup>a</sup>	1.037,52	306,20	1.343,72	20.155,75	11,16
	Guarda.	957,55	342,90	1.300,45	19.506,73	11,11
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Madrid años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.566,30	278,27	1.844,56	27.668,46	–
	Titulado grado superior.	1.478,58	274,12	1.752,70	26.290,44	–
	Titulado grado medio.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	–
	Jefe Sección.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	13,63
	Analista.	1.134,69	258,54	1.393,22	20.898,36	12,82
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.092,72	256,70	1.349,41	20.241,22	12,82
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.025,13	253,61	1.278,74	19.181,15	12,10
	Encargado General.	1.134,69	258,54	1.393,22	20.898,36	12,82
	Jefe Taller.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	13,63
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	1.025,15	253,61	1.278,76	19.181,40	10,80
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	913,77	248,55	1.162,31	17.434,68	9,67
	Auxiliar Admvo.	841,95	245,30	1.087,25	16.308,70	9,26
	Telefonista.	811,04	243,87	1.054,91	15.823,71	7,75
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	987,37	251,90	1.239,28	18.589,15	11,66
	Capataz.	951,49	250,28	1.201,77	18.026,55	9,67
	Conductor Mecánico.	955,95	251,19	1.207,14	18.107,08	10,80
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	928,08	249,56	1.177,65	17.664,71	9,67
	Oficial 2. <sup>a</sup>	866,09	247,27	1.113,35	16.700,31	9,26
	Oficial 3. <sup>a</sup>	830,02	244,96	1.074,97	16.124,60	8,93
	Guarda.	766,04	274,32	1.040,36	15.605,38	8,89
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Navarra años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.566,30	278,27	1.844,56	27.668,46	–
	Titulado grado superior.	1.478,58	274,12	1.752,70	26.290,44	–
	Titulado grado medio.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	–
	Jefe Sección.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	13,63
	Analista.	1.134,69	258,54	1.393,22	20.898,36	12,82
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.092,72	256,70	1.349,41	20.241,22	12,82
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.025,13	253,61	1.278,74	19.181,15	12,10
	Encargado General.	1.134,69	258,54	1.393,22	20.898,36	12,82
	Jefe Taller.	1.263,26	264,46	1.527,71	22.915,70	13,63
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	1.025,15	253,61	1.278,76	19.181,40	10,80
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	913,77	248,55	1.162,31	17.434,68	9,67
	Auxiliar Admvo.	841,95	245,30	1.087,25	16.308,70	9,26
	Telefonista.	811,04	243,87	1.054,91	15.823,71	7,75
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	987,37	251,90	1.239,28	18.589,15	11,66
	Capataz.	951,49	250,28	1.201,77	18.026,55	9,67
	Conductor Mecánico.	955,95	251,19	1.207,14	18.107,08	10,80
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	928,08	249,56	1.177,65	17.664,71	9,67
	Oficial 2. <sup>a</sup>	866,09	247,27	1.113,35	16.700,31	9,26
	Oficial 3. <sup>a</sup>	830,02	244,96	1.074,97	16.124,60	8,93
	Guarda.	766,04	274,32	1.040,36	15.605,38	8,89
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Valencia años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.468,40	260,87	1.729,28	25.939,18	–
	Titulado grado superior.	1.386,17	256,99	1.643,15	24.647,29	–
	Titulado grado medio.	1.184,30	247,93	1.432,23	21.483,47	–
	Jefe Sección.	1.184,30	247,93	1.432,23	21.483,47	12,77
	Analista.	1.063,77	242,38	1.306,15	19.592,21	12,02
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.024,42	240,65	1.265,08	18.976,14	12,02
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	961,06	237,76	1.198,82	17.982,33	11,34
	Encargado General.	1.063,77	242,38	1.306,15	19.592,21	12,02
	Jefe Taller.	1.184,30	247,93	1.432,23	21.483,47	12,77
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	961,08	237,76	1.198,84	17.982,57	10,13
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	856,66	233,01	1.089,67	16.345,01	9,06
	Auxiliar Admvo.	789,33	229,97	1.019,29	15.289,41	8,68
	Telefonista.	760,35	228,63	988,98	14.834,73	7,27
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	925,66	236,16	1.161,82	17.427,33	10,94
	Capataz.	892,02	234,64	1.126,66	16.899,89	9,06
	Conductor Mecánico.	896,20	235,49	1.131,69	16.975,39	10,13
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	870,08	233,97	1.104,04	16.560,66	9,06
	Oficial 2. <sup>a</sup>	811,96	231,81	1.043,77	15.656,54	8,68
	Oficial 3. <sup>a</sup>	778,14	229,65	1.007,79	15.116,82	8,37
	Guarda.	718,16	257,18	975,34	14.630,05	8,33
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Almería años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Ávila años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	—
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	—
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	—
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personales de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Cádiz años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Cantabria años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

*Tablas salariales provincia Córdoba años 2014 y 2015*

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

*Tablas salariales provincia Granada años 2014 y 2015*

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Guipuzkoa años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personales de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Huelva años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Jaén años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Málaga años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Pontevedra años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Sevilla años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	—
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	—
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	—
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personales de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Valladolid años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Tablas salariales provincia Zaragoza años 2014 y 2015

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal Superior y Técnico	Jefe Servicio.	1.370,51	243,48	1.613,99	24.209,90	–
	Titulado grado superior.	1.293,76	239,85	1.533,61	23.004,14	–
	Titulado grado medio.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	–
	Jefe Sección.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
	Analista.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Tráfico 1. <sup>a</sup>	956,13	224,61	1.180,74	17.711,07	11,22
	Jefe Tráfico 2. <sup>a</sup>	896,99	221,91	1.118,90	16.783,51	10,59
	Encargado General.	992,85	226,22	1.219,07	18.286,06	11,22
	Jefe Taller.	1.105,35	231,40	1.336,75	20.051,24	11,92
Personal de Administración	Oficial 1. <sup>a</sup> Admvo.	897,01	221,91	1.118,92	16.783,73	9,45
	Oficial 2. <sup>a</sup> Admvo.	799,55	217,48	1.017,02	15.255,34	8,46
	Auxiliar Admvo.	736,71	214,64	951,34	14.270,12	8,10
	Telefonista.	709,66	213,39	923,05	13.845,74	6,78
Personal de Movimiento	Jefe Tráfico 3. <sup>a</sup>	863,95	220,42	1.084,37	16.265,51	10,21
	Capataz.	832,55	219,00	1.051,55	15.773,23	8,46
	Conductor Mecánico.	836,45	219,79	1.056,25	15.843,70	9,45
	Mozo Especializado.	460,29	161,44	621,73	9.326,00	5,28
	Mozo Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11

Grupos	Categorías	Salario Base Mensual	Plus Convenio Mensual	Total Bruto Mensual	Total Bruto Anual	Precio Hora Extra Ordinaria
Personal de Servicio Auxiliares y Talleres	Oficial 1. <sup>a</sup>	812,07	218,37	1.030,44	15.456,62	8,46
	Oficial 2. <sup>a</sup>	757,83	216,36	974,18	14.612,77	8,10
	Oficial 3. <sup>a</sup>	726,26	214,34	940,60	14.109,03	7,81
	Guarda.	670,28	240,03	910,31	13.654,71	7,78
	Peón Ordinario.	442,02	160,26	602,28	9.034,20	5,11