

## BOLETÍN Nº 100 - 23 de mayo de 2014

### **RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2014, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la entidad Vicarli, S.A., de Huarte.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Vicarli, S.A., de Huarte (Código número 31100202012012), que tuvo entrada en este Registro en fecha 3 de abril de 2014, y que fue suscrito el día 17 de marzo de 2014 por la representación empresarial y sindical de la misma, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 22 de abril de 2014.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA VICARLI, S.A.**

Artículo 1. **Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa Vicarli S.A., que están adscritos a los centros de trabajo de la provincia de Navarra y todo aquel trabajador que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa y que este adscrito los centros de Navarra, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa Vicarli S.A., que prestan sus servicios adscritos a los centros de trabajo en Navarra.

Artículo 3. **Ámbito funcional.**

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa Vicarli S.A., que están adscritos a los centros de trabajo de Navarra, y por tanto, no resultara de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con Vicarli S.A. En el caso de aquellos trabajadores de la empresa Vicarli S.A., que estuvieran adscritos a centros de trabajo fuera de Navarra, se les aplicara el convenio colectivo propio de transporte de dicha región geográfica.

Artículo 4. **Vigencia.**

El presente convenio entrara en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2014, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2015. La duración del mismo será de 2 años. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizara por cualquiera de las partes durante el mes anterior a la finalización del mismo.

Artículo 5. **Sometimiento a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando las parte firmantes del mismo obligadas a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

#### Artículo 7. Compensación y absorción.

Se respetaran las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor. Todos los conceptos que se venían cobrando a la firma de este convenio se respetarán congelados en su importe, sin ser ni absorbibles ni compensables, ni podrán ser modificados mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del ET.

#### Artículo 8. Organización del trabajo.

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

- 1.–La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
- 2.–La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- 3.–La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinaran por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a los interesados/as.
- 4.–Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- 5.–La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario periodo de adaptación.
- 6.–La implantación de un sistema de remuneración por incentivo.

El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral.

En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

#### Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento.

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

#### Artículo 10. Bases de Productividad.

La actividad normal es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomara la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

Los conductores y conductoras de vehículos de reparto, que en la jornada realicen un recorrido inferior a 100 kilómetros, para alcanzar la actividad normal, es condición indispensable que tomen parte activa en el acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo.

#### Artículo 11. Rendimiento e Incentivos.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa.

La empresa podrá implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, la empresa podrá revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si estos se estableciesen en forma individual a todos aquellos trabajadores/as, que por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicaran la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho case.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o particular por trabajadores/as, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más el Plus Personal del artículo 22.

Por acuerdo entre Empresa y Trabajadores/as se establece como incentivo un plus o prima por kilómetro/día recorrido; en dicho plus o prima está incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el trabajador para realizar el itinerario.

Artículo 12. De personal.

Se regirá bajo lo establecido en el Capítulo III del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en cuanto las normas generales y clasificación profesional.

Artículo 13. Plazo de preaviso y periodo de prueba.

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivara la perdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

En cuanto a la duración máxima del periodo de prueba se regirá por lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en su capítulo IV.

Artículo 14. Jornada.

La jornada de trabajo del Sector será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superaran las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante los dos años de vigencia del convenio, y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores. En el caso de transporte discrecional, dadas las características del servicio, las jornadas pueden ser reguladas de lunes a domingo.

Para cada centro o área de actividad se confeccionara su calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, podrá modificarse de acuerdo con los trabajadores/as.

Artículo 15. Pausa de bocadillo.

En los centros de trabajo donde por la distribución de la jornada se realice en periodos de trabajo de 6 horas, se efectuara una pausa o descanso de comida dentro de la jornada diaria cuya duración se pactara con los representantes sindicales, pudiendo ser diferente en cada centro según necesidades de servicio pero no inferior a 15 minutos diarios. En ningún caso, las citadas pausas se consideraran tiempo de trabajo efectivo al igual que otro tipo de pausas por otras circunstancias (café, cigarrillo, etc.)

Artículo 16. Tiempos de espera.

A los efectos de computo del tiempo invertido en las esperas motivadas por averías o bien por llevarse a cabo en localidades distintas a las de principio y fin de trayecto, se tendrán en cuenta las prescripciones que sobre tales extremos establece el Real Decreto Ley 1561/1995, el reglamento CE 561/2006 y las diferentes disposiciones legales vigentes u otras que las sustituyan.

Artículo 17. Invalidez.

La declaración de invalidez permanente y total para la profesión habitual se regirá por las disposiciones legales vigentes.

No obstante, el trabajador/a que se encuentre en dicha situación, tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado/a en la empresa incluso con preferencia a otro productor/a, en aquellas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

#### Artículo 18. Condiciones económicas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2014 y 2015 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas.

–Incremento salarial año 2014: 1,5% sobre el salario base de las tablas vigentes en 2013.

–Incremento salarial año 2015: 2,5% sobre el salario base de las tablas resultantes de aplicar la subida salarial pactada para el año 2014.

El resto de condiciones económicas quedan inalteradas.

#### Artículo 19. Estructura salarial.

La empresa adecuara sus retribuciones, durante la vigencia del presente Convenio, al sistema retributivo recogido en el Acuerdo General, en su capítulo VI, con el fin de conformar los ingresos del trabajador/a a los conceptos establecidos en dicho texto acordado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se estará siempre a las disposiciones legalmente en vigor en cada momento.

#### Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de “Verano” y “Navidad”, se abonaran, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base, ad personam, plus personal y plus carretillero.

La paga de verano se abonara la 1.ª quincena de julio, y la de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre.

Las gratificaciones de “Verano” y “Navidad” se computaran cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre. El ingreso o cese, durante el periodo semestral, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

Se establece que por acuerdo entre empresa y trabajadores las pagas de julio y diciembre podrán prorratearse per periodos mensuales, en los casos que así se pacte.

#### Artículo 21. Gastos de manutención y estancia.

Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia se acuerda un sistema de compensación basado en el abono de la cantidad resultante de aplicar la fórmula de pago de 0,07 euros por kilómetro recorrido. Dicha cantidad compensa todos los gastos de manutención y estancia en el que pudiera incurrir el conductor en el desarrollo de sus servicios tanto nacionales como internacionales.

En el caso de que por razones de servicio, los recorridos efectuados a los propios del servicios discrecional, los gastos de manutención y estancia se pactaran de forma individual teniendo en cuenta las características del servicio y las circunstancias en que se desarrollen tomando como referencia:

PAÍS	POR COMIDA	POR CENA	POR PERNOCTE Y DESAYUNO	TOTAL
España	11,33	10,34	12,32	33,99
Alemania	15,86	15,86	21,13	52,85
Bélgica	15,84	15,84	21,09	52,77
Francia	13,68	13,68	18,28	45,64
Holanda	15,41	15,41	20,50	51,32
Reino Unido	17,15	17,15	22,89	57,19
Italia	16,47	16,47	22,02	54,96
Portugal	10,52	10,52	14,01	35,05
Resto de Países	13,68	13,68	18,28	45,64

**Notas:**

El desayuno solo será abonado al personal que pernocte fuera de su domicilio.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (cena), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

**Artículo 22. Sistema de promoción económica.**

Las cantidades resultantes de la supresión del antiguo sistema de cálculo y abono del denominado "Premio de antigüedad", se consolidaron en el denominado Plus Personal. Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

**Artículo 23. Participación de beneficios.**

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base, ad personam y Plus Personal.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores se permite el prorrateo de dicha paga de beneficios por periodos mensuales.

**Artículo 24. Trabajo en festivos.**

El conductor que desempeñe su trabajo en día festivo tendrá derecho al descanso compensatorio dentro de la semana siguiente.

Estando la actividad del conductor/a calificada de carácter continuo, tiene la obligación de prestar su trabajo en las condiciones establecidas en las Disposiciones legales vigentes, abonándose en estas ocasiones las cantidades, durante la vigencia de este convenio, de 60 euros en el caso de prestar sus servicios fuera de base o de su domicilio habitual, con independencia de la conducción realizada; se abonaran 30 euros en el caso de que el conductor realice una conducción menor de 4,5 horas y complete la jornada en su domicilio.

**Artículo 25. Pluses especiales.**

a.–Prima conducción: con el fin de compensar la situación descrita en el artículo 11, se establece un incentivo o prima kilométrica para el colectivo de conductores de 0,005 euros por kilómetro recorrido.

b.–Plus de nocturnidad.–El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado periodo.

Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

c.–Plus de transporte de mercancías peligrosas.–Se establece un plus, con cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, para los conductores/as que dediquen la jornada de trabajo, de forma exclusiva y a jornada completa, al transporte de las mercancías consideradas como peligrosas por el A.D.R., y para cuyo transporte la Ley exige que el conductor este dotado de una autorización administrativa especial. Se considerara dedicación exclusiva y a jornada completa la dedicación, por más de la mitad de los días laborables del mes y/o más de cinco horas de trabajo diarias cada uno de los días, a los servicios que para el transporte de dichas mercancías son requeridos.

Los conductores/as que se ocuparan del servicio, en jornada completa (considerada en los mismos términos que anteriormente se cita) en número inferior a doce días laborables, percibirán, por cada uno de los días de dedicación, la cantidad de 2,50 euros para los años 2014 y 2015.

El cómputo se realizara por meses naturales.

d.–Plus para la categoría de carretillero.–Este plus se abonara a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de Carretillero/a, y su importe será de 15 euros/mes durante la vigencia del convenio

e.–Plus descarga: en el caso de que por necesidades del servicio fuese necesaria la colaboración del conductor en las labores de carga y descarga de mercancía, es imprescindible que estas sean autorizadas previamente por el personal del departamento de tráfico de la empresa. En este supuesto se establece un plus por la realización de la carga o descarga del vehículo, abonándose la cantidad de 6 euros por cada

cartola (cuatro por vehículo) que ocupe la mercancía, hasta un total de 24 euros que supondría el semirremolque completo.

f.–Plus distribución irregular jornada: se establece un plus de 64 euros por semana para los carretileros del centro de Areta cuando la distribución de su jornada semanal sea de lunes a sábado en turnos combinados de tarde y mañana.

g.–Plus domingo: en el caso de que el conductor preste sus servicios en domingo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 60 euros en caso de que lo realice jornada completa (llegada a destino o conducción diaria completa) de 30 euros si se realiza a media jornada (conducción de menos de 4,5 horas), en ambos casos previa autorización expresa por parte del departamento de tráfico.

#### Artículo 26. Horas extraordinarias.

Se consideraran horas extraordinarias estructurales las definidas en el artículo primero de la Orden 1 de marzo de 1983 (“Boletín Oficial del Estado” 7-3-83) que, copiado literalmente dice:

“A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.”

La dirección informara periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

Conforme al Real Decreto 1561/1995 y las diferentes disposiciones legales vigentes, el tiempo de actividad, por encima de la jornada efectiva, puede ser:

a) Ampliación de jornada, tal y como se define en los artículos 8 y 10 del referido Real Decreto.

b) Horas extraordinarias.

El excedente de horas derivadas de trabajo en las condiciones previstas en el apartado b), si fueran ejecutadas voluntariamente por el trabajador, serán retribuidas con el mismo importe de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias derivadas del exceso de jornada definidas en el punto b) del presente artículo, serán retribuidas al precio de 16 euros para los años 2014 y 2015, al personal que presta sus servicios en los almacenes de la empresa. En el caso de que estas horas sean realizadas en domingo o festivo se compensaran a 23 euros hora y de 19 euros en el caso de que se trabajen en sábado establecido fuera de la jornada laboral.

Las horas extraordinarias no retribuidas serán compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, a petición del trabajador. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutara el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud.

La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 72 horas.

#### Artículo 27. Ropa de trabajo.

La empresa entregara al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetas, forro polar y ropa de abrigo.

Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

#### Artículo 28. Accidentes de trabajo y enfermedad.

El personal en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad percibirá, durante el tiempo que dure, y desde el primer día, hasta el 100 por ciento de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base, ad personam, plus personal y plus carretilero.

#### Artículo 29. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días hábiles. Si se disfrutaran en periodos discontinuos serán de 23 días hábiles, 12 días en las fechas que marque la Empresa, y 11 días en las fechas elegidas por el trabajador.

En todo caso, se garantizara la continuidad en el servicio de la Empresa.

El trabajador conocerá el tiempo en que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

### Artículo 30. Licencias y Permisos.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

- 1.<sup>a</sup> La duración de la licencia en caso de matrimonio del trabajador será de 16 días.
- 2.<sup>a</sup> En caso de fallecimiento del cónyuge se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucede fuera.
- 3.<sup>a</sup> En caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, y afines políticos; así como el alumbramiento de la esposa, serán de 3 días si ocurre dentro de la provincia, y 5 días si sucede fuera.

En el mismo supuesto pero referido a cónyuge, padres o hijos, exclusivamente, la licencia podrá ampliarse en cuatro días sin retribución.

- 4.<sup>a</sup> En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días fuera, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.
- 5.<sup>a</sup> Se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas que acrediten, al menos, dos años de convivencia. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo, por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad, esto es, con respecto a los denominados "parientes políticos".
- 6.<sup>a</sup> Días de libre disposición.—Corresponden tres días de licencia retribuida, dos de ellos a petición del trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevara a efecto el día designado por la Empresa.

La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición del trabajador, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, este se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijos en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien acumularse a los días de libre disposición del año siguiente.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichos días personales o las horas de disfrute resultantes podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro.

Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

### Artículo 31. Retirada del carnet de conducir.

En caso de retirada del carné de un conductor/a, se establecen las siguientes condiciones:

- 1.—Para sanciones de hasta cuatro meses, garantía por parte de la empresa de salario real y empleo. Para sanciones superiores a cuatro meses, al conductor/a se le concederá una excedencia forzosa, con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años.

Quedan excluidas las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria y embriaguez o drogadicción del conductor/a.

- 2.—Al conductor/a que le fuese retirado el carné de conducir por infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo que dure la sanción.

- 3.—En caso de retirada del carné de conducir:

- a) Se negociara con la empresa la posibilidad de que la retirada del carné coincida con el periodo vacacional del trabajador/a.
- b) Se gestionara la posibilidad de que la retirada del carné coincida con los periodos de menor actividad de la empresa.

- 4.—Las empresas, para aquellos conductores que lo soliciten, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor/a excedente, en razón de lo previsto en el punto 1 anterior, por causa de retirada de carné, y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 661,11 euros por cada mes, o parte proporcional, en esta situación. El importe de la prima será repartido al 50% entre empresa y trabajador/a, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

### Artículo 32. Revisión Médica.

Tanto las empresas como los trabajadores/as a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud.

Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, tanto los conductores como los carretilleros deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose la excepcionalidades que puedan darse.

Artículo 33. Ayudas en el extranjero.

Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

En el supuesto de que el trabajador/a tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna.

La empresa recuperara las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor/a en el extranjero, la empresa autorizara, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días. Los gastos que se le ocasionaren a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio.

Fallecimiento.

En caso de que algún productor/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonara los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

Artículo 34. Compensación por extinción del contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, los operarios/as que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.

A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.

A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.

A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

Artículo 35. Derechos Sindicales

Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados/as de personal para convocar asambleas. Libertad de acción para los Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes. Reserva horaria para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliara en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora. Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizara la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

En las empresas de menos de seis trabajadores/as se admitirá la existencia de un representante de los trabajadores, a quien se reconoce un crédito de doce horas anuales para sus actuaciones ante los organismos oficiales, derivadas de las relaciones laborales de su empresa.

Instalación en todas las empresas de un Tablón de Anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda:



Los delegados/as del personal y miembros del Comité de Empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Podrán asistir a la negociación del Convenio del Sector trabajadores que no sean delegados de personal en su empresa, siempre que en dicha negociación representen a su Sindicato.

Para ello harán uso de las horas concedidas por el Estatuto al delegado, siempre y cuando el delegado de la Empresa no asista también a dicha negociación. En el caso de que el delegado asista también a dicha negociación las horas concedidas se computaran conjuntamente y en empresas de menos de 30 trabajadores no podrán simultáneamente en su uso.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados/as. Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicaran por escrito a la Empresa el nombre del trabajador/a que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

Artículo 36. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigentes sobre la materia.

Artículo 37. Seguro de Accidentes.

La Empresa contratara una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus trabajadores/as, con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 23.304,58 euros para los años 2014 y 2015.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 54.377,34 euros para los años 2014 y 2015.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 38.840,96 euros por trabajador en los años 2014 y 2015

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo, fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado, se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, al menos hasta que se acordara su modificación, en convenios sucesivos.

Artículo 38. Excedencias.

Los trabajadores/as fijos podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

Para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Este artículo tendrá validez en tanto en cuanto continúen en vigor las actuales posibilidades de contratación.

Artículo 39. Relación con empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a los trabajadores, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

Artículo 40. Promoción cultural.

La empresa facilitara, a los trabajadores que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio

Artículo 41. Trabajador/a detenido.

En caso de detención de cualquier trabajador, por causas ajenas a la Empresa, esta se compromete a no sancionar al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 42. Comisión Paritaria del convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada de 3 miembros por cada una de las partes empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión. Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, con excepción de lo establecido en el artículo 46 de presente convenio.

#### Artículo 43. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, 41 el presente II Acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

##### Artículo 43.1.a. Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo 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 periodo de un mes.

##### Artículo 43.1.b. Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo 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, 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) La imprudencia o negligencia en acto de servicio. En particular, 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, incluyendo la realización fuera de las establecidas con el fin de favorecer situaciones personales.
- 9) Las faltas graves 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) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el periodo de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material e instalaciones de la empresa, así como el deficiente estado de limpieza de los vehículos y la conservación de los elementos de seguridad, a pesar de que ello no se derive en perjuicios para la empresa.

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

16) La negativa por parte del trabajador a someterse a las pruebas del control de alcohol o drogas por parte de la autoridad competente en la materia.

17) La minorización de los tiempos de descanso y de aumento de tiempos de conducción diaria entre un 10 y 15% por encima de los establecidos en las legislaciones vigentes.

18) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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 43.1.c. Son faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificara 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 trasgresión 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 o trabajadora objeto de la misma.

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

12) Los descuidos y negligencias en la conservación del vehículo, materiales e instalaciones de la empresa puestos a disposición del trabajador que causen perjuicio económico o de otra índole a la empresa. La manipulación de elementos de control del vehículo tales como tacógrafo, limitadores de velocidad, GPS u otros.

13) La minorización de los tiempos de descanso y de aumento de tiempos de conducción diaria por encima del 15% de los parámetros establecidos en las legislaciones vigentes.

14) 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 43.2. Procedimiento sancionador

43.2.a. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizara a los delegados de personal y/o comité de empresa.

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

#### Artículo 43.3. Sanciones

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

#### Artículo 43.4. Prescripción de las faltas

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 44. Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

#### Artículo 45. Contrato de relevo.

La empresa en tanto este en vigor la legislación general y la Seguridad Social, autorizaran la jubilación parcial de los trabajadores/as de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, según lo descrito en el Acuerdo Colectivo de Vicarli sobre jubilación parcial para los años 2013-2018 de fecha 27 de marzo de 2013

Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador/a en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista se incorporara a la plantilla de la empresa, con relación indefinida, salvo amortización del puesto de trabajo, por parte de la empresa.

#### Artículo 46. Renuncia a la inaplicación del Convenio.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u Órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas. Este compromiso se mantendrá exclusivamente hasta el 31 diciembre de 2016, fecha en la que dejara de obligar a la dirección de la empresa, con independencia de que el contenido del convenio se mantenga vigente por ultra actividad.

#### Artículo 47. Pago de las denuncias.

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc., siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los artículos 19.1 y 55.2 del Acuerdo Nacional.

Artículo 48. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizara y llevara a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Si el volumen de trabajadores fuera superior a 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurara que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustaran en todo caso, a las siguientes previsiones:

La empresa elaborara y aplicara un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para la empresa si el volumen de trabajadores es menor de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegaran a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que estos atribuyan estas competencias.

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS VICARLI 2014-2015

CATEGORÍA	2014	2014	2015	2015
	SALARIO BASE			
<b>Grupo 1.º Personal Superior y Técnico</b>				
<b>Subgrupo A</b>				
Jefe de Servicio	1.442,34	21.635,16	1.478,40	22.176,03
<b>Grupo 2.º Personal Administrativo</b>				

Jefe de Sección	1.138,19	17.072,79	1.166,64	17.499,61
Jefe de Negociado	1.094,73	16.421,01	1.122,10	16.831,53
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.039,88	15.598,19	1.065,88	15.988,14
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.009,45	15.141,73	1.034,69	15.520,28
Aux. administrativo	981,27	14.719,08	1.005,80	15.087,06
<b>Grupo 3.º Personal de Movimiento</b>				
<b>Subgrupo A Sección 2.º</b>				
Personal de Agencias de Transporte				
Encargado General	1.094,74	16.421,13	1.122,11	16.831,65
Encargado Almacén	1.039,88	15.598,19	1.065,88	15.988,14
Carretillero	1.002,41	15.036,13	1.027,47	15.412,03
Capataz	997,18	14.957,71	1.022,11	15.331,65
Mozo Especializado	990,81	14.862,21	1.015,58	15.233,76
Mozo Carga y Descarga	978,41	14.676,14	1.002,87	15.043,04
<b>Subgrupo B Transporte de Mercancías</b>				
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.094,74	16.421,13	1.122,11	16.831,65
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.039,88	15.598,19	1.065,88	15.988,14
Jefe de Tráfico 3. <sup>a</sup>	1.017,18	15.257,68	1.042,61	15.639,12
Conductor Mecánico	1.030,44	15.456,62	1.056,20	15.843,04
Conductor	1.018,08	15.271,27	1.043,54	15.653,06
Conductor de Furgoneta	1.002,42	15.036,25	1.027,48	15.412,16
Ayudante	994,13	14.911,88	1.018,98	15.284,68
Carretillero	1.002,41	15.036,13	1.027,47	15.412,03
<b>Grupo 4.º Personal taller</b>				
Jefe Taller	1.155,46	17.331,87	1.184,34	17.765,16
Encargado	1.048,00	15.720,03	1.074,20	16.113,03
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.020,83	15.312,41	1.046,35	15.695,22
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.013,16	15.197,42	1.038,49	15.577,36
Oficial 3. <sup>a</sup>	999,05	14.985,73	1.024,03	15.360,38
Mozo Taller	990,81	14.862,21	1.015,58	15.233,76
Aprendiz 16-17 anos	817,23	12.258,44	837,66	12.564,90
<b>Grupo 5.º Personal Subalterno</b>				

Telefonista	977,54	14.663,03	1.001,97	15.029,61
Vigilante de día	978,41	14.676,14	1.002,87	15.043,04
Vigilante de noche	983,40	14.750,95	1.007,98	15.119,73
Personal de Limpieza (min. 4 horas)	562,02	8.430,37	576,08	8.641,13
Ordenanza	978,41	14.676,14	1.002,87	15.043,04

Código del anuncio: F1406099