

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Vigón Oeste, Sociedad Anónima” (Centro de Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea) (código número 28101631012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Vigón Oeste, Sociedad Anónima” (Centro de Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 10 de octubre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de diciembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE BARAJAS “VIGON OESTE,
SOCIEDAD ANÓNIMA” PARA LOS AÑOS 2015-2019****TÍTULO I****Capítulo I***Disposiciones legales*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo serán de obligada observancia para la Empresa Vigón Oeste, S.A., centro de trabajo ubicado en la Plataforma de Barajas del Centro de Carga Aérea, así como aquellos trabajadores ubicados como “Implant” y que prestan sus servicios desplazados en el centro de trabajo del cliente.

También será de aplicación este Convenio Colectivo a todos los trabajadores desplazados a otros centros de trabajo pertenecientes al cliente o no.

Art. 2. *Estructura de la negociación colectiva en el sector, eficacia y concurrencia.*—La Dirección de Empresa y la RLT de Vigón Oeste S.A. Madrid, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación de Convenio Colectivo del Centro de Barajas (Madrid) de la Empresa Vigón Oeste S.A. en virtud de lo establecido en los Art. : 82.3 y 84 E.T. y artículo 37.1 Constitución Española que garantiza su fuerza vinculante.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la totalidad de la Empresa Vigón Oeste S.A. de los centros descritos en el artículo 1, y a sus trabajadores y trabajadoras presentes y futuros que estén incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio de aplicación, entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo, el día “1 de enero de 2015, salvo acuerdo por ambas partes Empresa y RLT según se recoge en el ANEXO I”, y tendrá una duración hasta el día 31 de diciembre de 2019, independientemente de la fecha de su homologación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el Boletín Oficial al que corresponda.

El resto de disposiciones normativas y obligacionales entrarán en vigor al día siguiente de la firma del presente Convenio y las condiciones económicas pactadas entrarán en vigor en la nómina de la mensualidad siguiente a la firma.

Art. 5. *Denuncia del Convenio.*—El presente Convenio, tras la pérdida de su vigencia temporal, se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al Organismo competente, con una antelación de 3 meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

Art. 7. *Complemento “ad personam”.*—A los/as trabajadores/as que de una vez hayan aplicado las tablas salariales 2019 y tenga importes vinculados a los complementos de puesto y/o de mejora voluntaria, se transforma dicho concepto en complemento “ad personam” no compensable ni absorbible ni revalorizable.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que por la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, este quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Art. 9. *Contratación.*—La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas y bajas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, de las relaciones laborales.

Con el objeto de reducir la temporalidad y en consecuencia fomentar la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a mantener el 65% de empleados indefinidos, con el 35% restante como máximo, podrán ser contratos temporales y contratos de puesta disposición, como primera medida se optará por el aumento de las jornadas en los contratos indefinidos a jornada parcial.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones durante un período de seis meses.

Art. 10. *Principio de igualdad y no discriminación.*—Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

La Empresa y la RLT se comprometen a crear una comisión para la elaboración de un Protocolo de Igualdad y Prevención del Acoso en el trabajo (Laboral y Sexual).

Art. 11. *Comisión Paritaria.*—1. Constitución: Ambas partes negociadoras Empresa y RLT, acuerdan la creación y establecimiento de una Comisión de seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo. Dicha Comisión se constituirá en un plazo no superior a dos meses a partir de la firma y posterior registro del Convenio Colectivo y estará compuesta por un máximo de seis miembros, designados por mitad por cada una de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, debiendo mantener en todo momento su paridad, es decir, tres miembros por cada una de las partes Empresa y RLT. Los integrantes de dicha Comisión se elegirán entre los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio. Su designación se realizará en el momento de la constitución de la citada Comisión.

Para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes, incluido expresamente aquellas que se refieran al ámbito funcional del Convenio Colectivo y su resolución de conflictos. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento, de 22 noviembre 1994, y su Reglamento, publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 16 de julio de 1998 y 3 de octubre de 2000.

3. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este acuerdo, o cualesquiera otros que afecten a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional citado en el apartado anterior.

4. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y social, turnándose por períodos de un año. Se celebrarán 1 reunión ordinaria al cuatrimestre.

Art. 12. *Movilidad geográfica.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 E.T. en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 E.T. los/as trabajadores/as deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

El personal a este respecto, que voluntariamente acepten su traslado reuniendo las condiciones en la categoría afectada, serán los primeros en el traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los Representantes de los trabajadores en Vigón Oeste S.A. Madrid, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, los trabajadores con hijos y/o cónyuge con minusvalías de grado 4 o 5, trabajadores con minusvalías, o que éstos padecieran enfermedades graves reconocidas como tales, por la Seguridad Social siempre que los mismos convivan en su domicilio. Igualmente, se valorará la antigüedad del trabajador como factor para evitar la movilidad geográfica.

Son destacamentos los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia de el/la trabajador/a a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de 12 meses en 3 años.

Capítulo II

Jornada laboral, vacaciones y descansos

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada ordinaria para todo el personal será de 38 horas semanales como jornada completa, computándose como trabajo efectivo todos los tiempos, incluidos, los descansos, las interrupciones durante la jornada tales como para el bocadillo, la comida o la cena.

Para todos los casos, el cómputo anual no superará las mil setecientas sesenta y ocho (1768) horas anuales, entendiéndose como trabajo efectivo, todos los tiempos, incluidos los descansos, las interrupciones durante la jornada tales como para el bocadillo, la comida o la cena.

El régimen de trabajo será de cinco días a la semana, con dos días de descanso semanal consecutivos, pudiéndose establecer otros días distintos mediante negociación por las partes, el cómputo de la jornada completa efectiva ordinaria diaria, no puede ser inferior a siete ni superior a nueve horas, a excepción de departamentos que por su casuística requieran jornadas más largas sin rebasar jornadas superiores a 12 horas, que en cualquier caso, estas jornadas especiales, deberán ser acordadas por el trabajador y la Empresa, mediando un descanso mínimo entre una jornada y otra de 12 horas.

A los efectos oportunos, se computa la jornada en la fecha de inicio de la misma.

Se recoge en este Convenio, el acuerdo firmado en fecha del 28 de Julio de 2015 en el Instituto Laboral, sobre los descansos en las jornadas de trabajo que será adoptado íntegramente. Se adjunta como Anexo II. En relación a los trabajadores/as que realizan jornadas superiores a 9 horas podrán disfrutar de un descanso total de 45 minutos.

En el caso de ausencias al trabajo por Incapacidad Temporal, por disfrute de los permisos previstos en el art. 37.5 del estatuto de los Trabajadores o en el art. 14 de este Convenio, o por cualquier otra causa que justifique la ausencia, sea o no ésta retribuida, a efectos del número anual de días de trabajo efectivo previsto en el apartado 2 se computarán como trabajados los días laborales comprendidos en el período o períodos de ausencia.

Art. 14. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará por años naturales (cómputo de enero a diciembre), veintitrés días laborales de vacaciones retribuidas en función del salario medio ordinario y habitual del trabajador.

En el supuesto que el trabajador no lleve un año al servicio de la empresa disfrutara de la parte proporcional.

Se acuerda por ambas partes Empresa y parte Social, que las vacaciones computen como 5 días semanales.

Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente a su devengo.

Los contratos eventuales tiene el mismo derecho que el resto de contrataciones para su disfrute de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado.

Tras la solicitud de las vacaciones por el trabajador a través del SAV, la Empresa se obliga a dar contestación al trabajador en un plazo de 72 horas.

Art. 14 bis. *Excedencias.*—Será de aplicación en cuanto a las excedencias según está recogido en el artículo 46 E.T.

Art. 15. *Permisos retribuidos.*—Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos, con las mejoras acordadas, que se establecen en el Art. 37 de E.T.

En todo caso, los/as trabajadores/as previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo según se detalla a continuación:

- a) Por matrimonio de distinto o igual sexo: diecisiete días naturales.

Adicionalmente el trabajador podrá solicitar que este permiso se junte con una quincena de vacaciones, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante, siempre que exista un aviso con al menos dos meses de antelación, en el caso que las nupcias se celebren en día de descanso del trabajador, el permiso empezara a computar desde el primer día laboral del trabajador siguiente a las nupcias.

Este derecho se hace extensivo a las parejas de hecho en el momento de su formalización e inscripción como tal, ante la autoridad competente en la materia.

- b) Por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y/o afinidad, (siempre y cuando se acredite la afinidad documentalmente): 1 día natural, siempre que éste coincida con la jornada laboral del trabajador.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos y/o el acogimiento de menores establecido en el punto 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores: 2 días naturales, adicionales al permiso de paternidad establecido en la legislación vigente en cada momento. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hijos y cónyuges y hasta parientes de 2º grado: 3 días naturales, siendo al menos 1 de ellos laboral, en los casos de 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
Además, el trabajador podrá solicitar que este permiso se junte con el período vacacional que solicitase.
- f) Por traslado del domicilio habitual (previa justificación que certifique su veracidad): 1 días naturales.
- g) Por asuntos propios y/o libre disposición: 3 días naturales este derecho se genera a partir de que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa 6 meses, y no necesitará justificación por parte del trabajador en ninguno de los casos, si bien se exigirá que su solicitud se realice con una antelación mínima de 24 horas.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Este derecho será para todos los trabajadores/as independientemente de su jornada y/o turno (mañana, tarde y noche) durante el tiempo indispensable y necesario para su ejercicio.

- j) Por lactancia: Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37, apartados 4 y 7, y demás normativa vigente en la materia. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.
- k) En caso que la visita sea a un médico especialista, el trabajador tiene derecho a 12 horas anuales retribuidas.

Para los casos que se requiera asistencia a urgencias hospitalarias o ambulatorias, el tiempo necesario hasta familiares de hasta 1º grado, recayendo en el trabajador/a la forma de compensación del tiempo de ausencia generado.

Y en cualquiera de los casos el trabajador deberá justificarlo a la empresa.

- 2. Aclaraciones o consideraciones a tener en cuenta:
 - a) Los permisos descritos en los apartados b, d y e de este artículo serán ampliados en dos días más en aquellos que el trabajador necesitara realizar algún desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.

- b) En el mismo sentido que el apartado precedente, en aquellos casos que se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, el trabajador siempre que quede acreditado fehacientemente, podrá solicitar que este permiso se junte con un período vacacional, lo que podrá conllevar el postergar o adelantar la fecha vacacional establecida en el pertinente cuadrante.
- c) Cuadro de parentescos:
- Consanguinidad: Interesado (Trabajador).
 - 1.º grado: Hijo/a, Padre/Madre.
 - 2.º grado: Nieto/a, Abuelo/a, Hermano/a, Hermano/a del Cónyuge.
 - Afinidad: Cónyuge del (Trabajador).
 - 1.º grado: Hijo/a, Padre/Madre.
 - 2.º grado: Nieto/a, Abuelo/a, Hermano/a.

Capítulo III

Prestaciones de carácter social e indemnizatorio

Art. 16. *Complementos por Incapacidad Temporal.*—A todo trabajador/a que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (IT) por accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real, sobre la base que se aplique aquella, con tu tope máximo señalado por la legislación vigente, a partir del día siguiente al accidente y mientras dure la baja.

En caso de baja IT que requiera hospitalización con o sin intervención quirúrgica, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real, con una duración máxima de 18 meses de complemento; y en todo caso, con la justificación correspondiente a cada supuesto.

En caso de baja IT por enfermedad común la empresa complementará hasta el 90 por 100 del salario real, siempre y cuando se trate de la primera baja del año y a partir del día 20 en adelante, con una duración máxima de 12 meses de complemento.

Cualquier otra ausencia de esta naturaleza que no quede recogido en este artículo y bajo estas premisas, no tendrá este tratamiento.

Art. 17. *Retirada permiso de conducir.*—Los/as conductores/as a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios de el/la trabajador/a a la empresa, quedando en todo caso excluidos de estos beneficios los/as conductores/as que se vieran privados del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Art. 18. *Accidente grave y fallecimiento del trabajador/a.*—Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado/a por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual.

Si el/la trabajador/a fallecido/a dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa les abonará una cantidad igual al importe de tres mensualidades de su salario base, plus de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad. Esta indemnización se devengará en caso de muerte natural y cualquiera que sea el lugar del fallecimiento.

En caso de que un/a trabajador/a sé accidente o sufra enfermedad grave, que le impida regresar por sus medios a su domicilio, las empresas se comprometen a trasladarlo hasta el mismo o al centro sanitario apropiado de su zona de residencia donde continuar el tratamiento que necesite.

Art. 19. *Carné por puntos.*—En caso de retirada del permiso de conducción por pérdida de puntos (excluidos el supuesto de que la causa sea la ingestión de bebidas alcohólicas, consumo de drogas o imprudencia grave) el contrato de trabajo quedará en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año. En el caso de que el/la trabajador/a contrate un seguro que le cubra —con el plazo máximo de seis meses y en la cuantía correspondiente a la retribución del convenio— salarios dejados de percibir con tal motivo, la Empresa le abonará el 75 por 100 del costo de la prima de dicho seguro.

Art. 20. *Vestuario*.—La Empresa facilitará a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de botas y otro de invierno compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaqueta o jersey y 1 anorak. Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

En todo caso, la reposición se realizará en función del uso y desgaste de las prendas

Igualmente, se podrá dotar de vestuario de invierno térmico según estacionalidad (camisetas interiores, mallas, guantes) necesaria para proteger a los trabajadores adecuadamente del frío.

Art. 21. *Defensa del personal*.—Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquellas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Art. 22. *Seguro de accidente*.—Las Empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las cantidades que figuran en las tablas anexas para los años de vigencia del presente Convenio: en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, igualmente será de aplicación en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Las cantidades, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza, serán asimismo las que figuran en las tablas anexas para los años de vigencia del presente Convenio. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 23. *Jubilación parcial*.—Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en la Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo.

La Empresa aceptarán las peticiones de jubilación parcial de los/las trabajadores/ras en el porcentaje legal que estos soliciten, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

La jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el período inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15 por 100 de la misma será considerada como permiso retribuido.

Capítulo IV

Derechos Sindicales

Art. 24. *Descuento cuota sindical*.—La Empresa descontarán en nómina, a los/as trabajadores/as que se lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador/a.

Art. 25. *Acumulación horas*.—La Empresa aceptará la acumulación de horas anuales de reserva de los/as delegados/as de personal o miembros del Comité en uno o varios de ellos/as, sin rebasar el máximo total anual, reportando mensualmente, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación habrá de ser notificada a la Empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva la Empresa aceptará la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del Comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el/a interesado/a.

La distribución y control de las horas que contiene dicha bolsa, se realizara de acuerdo con los estatutos y normas internas de funcionamiento del Comité de Empresa (Presidente/a o Secretario/a) o Sección Sindical (Secretario/a General de la Sección Sindical), pudiendo éstas ser distribuidas de forma que un miembro o varios, incluido el Delegado de la Sección Sindical que tendrá los mismos derechos y garantías que cualquier Delegado de Comité.

En relación a los Delegados de Prevención se estará a las disposiciones legales que los regulen.

Capítulo V

Estructura salarial y condiciones económicas

Art. 26. *Retribuciones.*—Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo serán las que se detallan a continuación:

- a) Salario base. Será para cada categoría profesional el que figura en las Tablas Salariales como ANEXOS que se incorporan al presente Convenio Colectivo para los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
- b) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en bienios y quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional figura en las Tabla Salariales anexas para los años 2015 y 2016. Con el máximo de dos bienios y, a continuación, tres quinquenios. Se devengarán de forma acumulada a los dos años un bienio, a los cuatro años dos bienios, a los nueve años dos bienios y un quinquenio, a los catorce años dos bienios y dos quinquenios y a los diecinueve dos bienios y tres quinquenios. Los/as trabajadores/as que vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.
- c) Plus convenio. Con esta denominación se establece un plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social. Este plus será idéntico para todas las categorías profesionales y se verá reducido en función de las faltas de asistencia que se produzcan en el mes, de forma proporcional sin causa justificada y acreditada documentalmente.
- d) Gratificaciones extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Junio y Beneficios se pagarán, de forma prorrateada, a razón de treinta días de salario base y plus de convenio, más complemento personal de antigüedad en cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

En el ejercicio 2018 las gratificaciones extraordinarias se abonaran de la siguiente manera:

- Se abonaran con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se haga efectiva la paga de Navidad.
- La paga de Junio y la paga de Beneficios será prorrateada mes a mes (en 12 mensualidades).

En el ejercicio 2019 las gratificaciones extraordinarias se abonaran de la siguiente manera:

- Se abonaran con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas las pagas de Junio y Navidad.
- La paga de Beneficios será prorrateada mes a mes (en 12 mensualidades).

La Empresa se compromete a abonar los salarios y demás emolumentos que se establecen en este Convenio, por meses, el último día laboral del mes en cuestión a devengar, a través de transferencia bancaria.

La Empresa está obligada a realizar los anticipos a los trabajadores de Vigón Oeste S.A. Madrid, según está establecido en el Art. 29.1 E.T., acordándose su pago en los referidos días del mes: 8, 15 y 22.

Art. 27. *Horas extraordinarias.*—El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del grupo MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del grupo MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

TABLA DE COMPENSACIÓN

HORA EXTRAORDINARIA	COMPENSACIÓN	RETRIBUCIÓN
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.)	1 hora	12,02 €/h.
Horas realizadas en domingo y días festivos	2 horas	24,04 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €/h.
Horas realizadas en horario nocturno (22:00 h. hasta 06:00 h.) para los días festivos	3 horas	32,00 €/h.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

- El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 48 horas.
- La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1.
- Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Art. 28. *Plus de nocturnidad.*—Será de aplicación para el/la trabajador/a que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana y respondiendo al criterio de retribución mensual:

- Salario base + plus convenio + antigüedad \times 15 meses, partido por la jornada anual (365 días). Dando resultado el valor de la hora ordinaria y sobre este valor, aplicar el 20 %.

Art. 29. *Dietas.*—El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

La empresa quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda, en cualquier caso no podrá ser el propio vehículo.

Asimismo abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

- Desayuno: 6 euros.
- Comida: 12 euros.
- Cena: 20 euros.

En relación con la cena y la comida podrán intercambiarse los importes a elección del trabajador.

Art. 30. *Productividad.*—Las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas.

En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengan alcanzándose en la misma.

TÍTULO II

Clasificación profesional y promoción profesional

Art. 31. *Clasificación profesional.*—En esta materia se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Convenio de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid o cualquier norma que en un futuro pudiera sustituirle y que resulta el reflejo en las tablas anexas a los efectos.

Art. 32. *Promoción profesional.*—La promoción profesional se realizara según lo estable el Convenio de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid.

Se establecerá un complemento denominado “Plus Cobertura” que compensará la realización de funciones que requieran una categoría profesional superior a la del trabajador, y que quedará cuantificada de la siguiente forma:

- Si el trabajador ejerce la cobertura funcional de una categoría superior por un tiempo comprendido de 1 a 15 días, recibirá una retribución bruta adicional en concepto de “plus cobertura” de 30 euros.
- Si el trabajador ejerce la cobertura funcional de una categoría superior por un tiempo comprendido de 16 a 30 días, recibirá una retribución bruta adicional en concepto de “plus cobertura” de 60 euros.
- Si el trabajador ejerce la cobertura funcional de una categoría superior por el plazo de 1 mes, recibirá retribución bruta adicional en concepto de “plus cobertura” de 90 euros.

Aquellos trabajadores que hayan sido partícipes y beneficiarios del “Plus Cobertura” serán valorados preferentemente para puestos de ascenso cuando así se publiquen sin que esta condición obligue a ninguna de las partes.

TÍTULO III

Régimen disciplinario

Art. 33. *Régimen disciplinario.*—En esta materia se estará a lo que disponga el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o el que en un futuro pudiera sustituirle, así como en lo que regule el Estatuto de los Trabajadores.

Expediente disciplinario:

Antes de imponer sanciones por faltas leves, faltas graves o muy graves la Empresa comunicará su propósito a los/as trabajadores/as interesados/as, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito alegaciones, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará al Comité de Empresa.

La Empresa comunicara al Comité de Empresa por escrito el archivo de los expedientes resueltos o prescritos, se firmaran los expedientes por triplicado (Empresa, trabajador y Comité).

El trabajador tiene el derecho a ser asistido presencialmente por un Representante del Comité de Empresa en la entrega del expediente.

Expediente contradictorio:

Antes de imponer sanciones por faltas leves, faltas graves o muy graves la Empresa comunicará su propósito a los/as trabajadores/as interesados/as, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito alegaciones, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará al Comité de Empresa.

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por Convenio Colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera Representante Legal de los Trabajadores o Delegado Sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un Sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la Sección Sindical correspondiente a dicho Sindicato.

TÍTULO IV

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Cláusula de inaplicación.*—De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del E.T., cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, art. 41.4 del E.T.) inaplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CP) del presente Convenio.

Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el art. 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CP) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

1. Informar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

2. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.

3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CP), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o período de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

4. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán

las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.

5. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CP) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CP) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

6. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria (CP) en el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

7. En el presente Convenio se reflejarán las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CP) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

8. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo, y como máximo, los dos años de duración.

9. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposición adicional segunda. *Formación.*—Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación para el Empleo, y/o legislación que lo sustituya. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

La RLT podrá aportar su conocimiento para la elección de la formación los centros de formación para las necesidades formativas, así como la organización de los mismos y la adaptación de los cursos formativos para los puestos de trabajo.

Disposición adicional tercera. *Normativa aplicable.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Convenio de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

Disposición adicional cuarta. *Comité de Seguridad y Salud.*—Se acuerda por ambas partes, que la Empresa procederá a informar al Comité de Empresa de la selección y/o cambio de Mutua de Accidente, para que la RLT pueda, en su caso, emitir un informe de estudio realizado y/o de propuesta.

TÍTULO V

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera. *Tickets de Guardería.*—La Empresa determina que la ayuda a los trabajadores/as de los tickets de guardería se mantendrá hasta el mes de Junio de 2017.

ANEXO I

RETRIBUCIÓN

Las partes acuerdan que durante los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, la Dirección de la Empresa adecuará la retribución de los trabajadores a las tablas salariales del Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid de la siguiente forma para los ejercicios referidos:

I. Para el año 2015, la Empresa retribuirá a los trabajadores que estén de alta actualmente, y que tengan una antigüedad inferior al 1 de Enero de 2015 con un único pago por importe de 450 euros brutos.

II. Para el año 2016, la Empresa retribuirá a los trabajadores que estén de alta actualmente, y que tengan una antigüedad inferior al 1 de Enero de 2015 con un único pago por importe de 450 euros brutos.

Ambos importes se liquidarán en la primera nómina del mes en la que se aplique el Convenio Colectivo presente bajo el concepto “Regularización Convenio 2015” y “Regularización Convenio 2016”.

III. Para los años 2017, 2018 y 2019, la Empresa adecuará la retribución a las tablas, y dicha adecuación al salario base se hará abonando la diferencia de la siguiente manera:

- a) El 1 de Enero de 2017, la Empresa aplicará el 35% del diferencial del salario base de la nueva categoría del empleado.
- b) El 1 de Enero de 2018, la Empresa aplicará el 70% del diferencial del salario base de la nueva categoría del empleado.
- c) El 1 de Enero de 2019, la Empresa aplicará el 100% del diferencial del salario base de la nueva categoría del empleado.

El complemento de mejora voluntaria y/o de puesto se absorberá por los incrementos que se generasen, en cada caso, hasta alcanzar la retribución del salario base que correspondiese para cada trabajador en su categoría profesional. Los incrementos no se absorberán del plus de nocturnidad ni de la antigüedad.

I. Disposición.

Se acuerda entre las partes que el 1 de Enero de 2019, se apliquen los incrementos salariales fruto de la aplicación del IPC acumulado de los tres años (2017, 2018 y 2019) sobre las tablas salariales del 2016, publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, del Convenio de Logística y Transportes de la Provincia de referencia.

II. Disposición.

Se acuerda entre las partes, que no se computara como absentismo laboral, todos los permisos retribuidos justificados recogidos en este convenio, incluyendo el crédito sindical de los Delegados del Comité de Empresa y/o de las Secciones Sindicales Legalmente constituidas.

ANEXO II

DESCANSOS EN LAS JORNADAS DE TRABAJO

Se acuerda por ambas partes Empresa y parte Social, recoger en este Anexo II lo mencionado en el artículo 13 Jornada Laboral, el acuerdo firmado en el Instituto Laboral con fecha 28 de Julio de 2015, en los términos siguientes:

1. Atendiendo a las características de la actividad que este colectivo de trabajadores realiza, los trabajadores sujetos a contratos a jornada completa, disfrutaran de un período de descanso de 30 minutos. Los sujetos a contratos de 6 horas el descanso será de 15 minutos y aquellos con jornada de 4 horas tendrán un descanso de 10 minutos.

2. Todos los trabajadores estarán obligados a fichar el inicio y el final de su tiempo de descanso.

Por acuerdo entre ambas partes Empresa y parte Social, incorporar al texto de este Anexo II como punto 3 lo siguiente:

3. En relación a los trabajadores/as que realizan jornadas superiores a 9 hora podrán disfrutar de un descanso total de 45 minutos.

ANEXOS

TABLAS SALARIALES 2015

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
I.1.- Jefe de Primera	1062,67
I.2.- Jefe de Segunda	987,7
II.1.- Oficial de Primera	964,8
II.2.- Oficial de Segunda	840,55
II.3.- Auxiliar	707,11
III.1.- Ordenanza	626,77
III. 3. Mozo ordinario	626,77
IV. 1. Vigilante	616,55
IV.2.- Oficial oficios varios	828,18

TABLAS SALARIALES 2016

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
I.1.- Jefe de Primera	1062,67
I.2.- Jefe de Segunda	987,7
II.1.- Oficial de Primera	964,8
II.2.- Oficial de Segunda	840,55
II.3.- Auxiliar	707,11
III.1.- Ordenanza	626,77
III. 3. Mozo ordinario	626,77
IV. 1. Vigilante	616,55
IV.2.- Oficial oficios varios	828,18
Plus Convenio	212,31

TABLAS SALARIALES 2017

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Grupo I Personal superior o técnico	
Jefe/a Superior	1121,37
Inspector/a principal	1077,08
Ingeniero/a o licenciado/a	1087,28
Grupo II Personal administrativo	
Jefe/a de negociado	1029,12
Oficial de primera	1011,93
Oficial de segunda	924,62
Auxiliar administrativo/a	831,34
Grupo III Personal de movimiento	
Jefe/a de tráfico de primera	822,89
Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda	806,39
Encargado/a de almacén	792,62
Capataz/a	789,87
Conductor/a	791,59
Mozo/a especializado/a	786,24
Mozo/a ordinario	776,86
Grupo VI Personal Subalterno	
Vigilante	729,25
Portero/a	729,25
Grupo V Personal de taller	
Encargado/a general	934,04
Oficial de primera	913,30
Oficial de segunda	910,71
Oficial de tercera	903,73
Mozo de taller (engrasador)	776,86

TABLAS SALARIALES 2018

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Grupo I Personal superior o técnico	
Jefe/a Superior	1180,06
Inspector/a principal	1133,46
Ingeniero/a o licenciado/a	1144,19
Grupo II Personal administrativo	
Jefe/a de negociado	1129,94
Oficial de primera	1059,06
Oficial de segunda	1008,68
Auxiliar administrativo/a	955,58
Grupo III Personal de movimiento	
Jefe/a de tráfico de primera	981,87
Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda	962,19
Encargado/a de almacén	945,75
Capataz/a	942,48
Conductor/a	944,53
Mozo/a especializado/a	938,14
Mozo/a ordinario	926,95
Grupo VI Personal Subalterno	
Vigilante	841,96
Portero/a	841,96
Grupo V Personal de taller	
Encargado/a general	1021,09
Oficial de primera	998,42
Oficial de segunda	995,59
Oficial de tercera	987,96
Mozo de taller (engrasador)	926,95

TABLAS SALARIALES 2019

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE
Grupo I Personal superior o técnico	
Jefe/a Superior	1230,37
Inspector/a principal	1181,78
Ingeniero/a o licenciado/a	1192,97
Grupo II Personal administrativo	
Jefe/a de negociado	1118,14
Oficial de primera	1099,46
Oficial de segunda	1080,74
Auxiliar administrativo/a	1062,06
Grupo III Personal de movimiento	
Jefe/a de tráfico de primera	1118,14
Encargado general y jefe/a de tráfico de segunda	1095,73
Encargado/a de almacén	1077,01
Capataz/a	1073,28
Conductor/a	1075,62
Mozo/a especializado/a	1068,34
Mozo/a ordinario	1055,60
Grupo VI Personal Subalterno	
Vigilante	938,56
Portero/a	938,56
Grupo V Personal de taller	
Encargado/a general	1095,70
Oficial de primera	1071,37
Oficial de segunda	1068,34
Oficial de tercera	1060,15
Mozo de taller (engrasador)	1055,60

(03/80/17)

