III. Otras Resoluciones

Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda

2176 *Dirección General de Trabajo.- Resolución de 25 de abril de 2018, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Naviera Armas, S.A. y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Naviera Armas, S.A. y su personal de tierra; suscrito por la Comisión Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 255, de 24.10.15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; así como en el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (BOC nº 188, de 27.9.16), esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General de Trabajo.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Las Palmas de Gran Canaria, a 25 de abril de 2018.- El Director General de Trabajo, José Miguel González Hernández.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE "NAVIERA ARMAS, S.A." Y SU PERSONAL DE TIERRA

PERIODO: 2016 A 2018

ÍNDICE

CAPÍTULO I: Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.
Artículo 2. Ámbito personal.
Artículo 3. Ámbito territorial.
Artículo 4. Ámbito temporal.
Artículo 5. Vinculación a la totalidad.
Artículo 6. Compensaciones y absorciones.
Artículo 7. Garantía personal.
Artículo 8. Exclusión de otros Convenios Colectivos.

CAPÍTULO II: Grupos profesionales. Contratación. Ascensos.

Artículo 9. Clasificación del personal según su función.
Artículo 10. Grupos y categorías profesionales.
Artículo 11. Ascensos.
Artículo 12. Período de prueba.

CAPÍTULO III: Organización del trabajo.

Artículo 13. Organización del trabajo.
Artículo 14. Jornada laboral.
Artículo 15. Descanso entre jornadas, semanal y festivos.
Artículo 16. Vacaciones.
Artículo 17. Licencias retribuidas.

CAPÍTULO IV: Condiciones económicas.

Artículo 18. Conceptos retributivos.
Artículo 19. Revisión salarial.
Artículo 20. Conceptos indemnizatorios.

CAPÍTULO V: Mejoras sociales.

Artículo 21. Complemento por Incapacidad Temporal.
Artículo 22. Seguro colectivo de accidente de trabajo.
Artículo 23. Ayudas sociales.
Artículo 24. Préstamos.
Artículo 25. Viajes de familiares y vehículos.
Artículo 26. Jubilación.

CAPÍTULO VI: Faltas y sanciones.

Artículo 27. Definición.
Artículo 28. Tipificación.
Artículo 29. Sanciones. Graduación.
Artículo 30. Procedimiento sancionador.

CAPÍTULO VII: Garantías sindicales.

Artículo 31. Derechos y garantías sindicales.

CAPÍTULO VIII: Comisión paritaria.

Artículo 32. Comisión paritaria.

Disposiciones finales.

Disposición final primera. Registro.
Disposición final segunda. Paz social.

Anexo. Tablas salariales.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regula las relaciones laborales entre Naviera Armas, S.A. y el personal de la misma que presta sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones, así como en cualquiera de los centros radicados en las distintas islas de la Comunidad Autónoma Canaria.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se regirá por el presente Convenio todo el personal que preste sus servicios en la Empresa a que se refiere el artículo anterior, tanto si realizan funciones técnicas o administrativas, como si su trabajo consiste en la aportación de esfuerzo físico y de atención, sea cual fuere la modalidad de contrato que ostente.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Convenio será de todo el territorio de la Comunidad Autónoma Canaria.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2018, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2016.

La denuncia del Convenio se producirá de modo automático el día primero de diciembre del año 2018, y hasta tanto no se alcance un acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo el articulado del Convenio denunciado.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye una unidad indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad Laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, a juicio de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 6.- Compensaciones y absorciones.

Si las condiciones y acuerdos económicos de que disfrute cualquier trabajador afectado por el presente Convenio fueran más favorables en su conjunto y en cómputo anual, que las contempladas en el presente Convenio Colectivo, se mantendrán a título "ad personam", hasta que sean absorbidos y compensados por las condiciones y acuerdos establecidos en el mismo.

Artículo 7.- Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que cualquier trabajador de la empresa viniere disfrutando a la firma de este Convenio.

Artículo 8.- Exclusión de otros convenios.

El presente Convenio sustituye en su totalidad a todos los concertados anteriormente entre los representantes de la Compañía "Naviera Armas, S.A." y los de su personal y constituye, con respeto siempre de la normativa vigente, la única norma que rige las relaciones laborales de las partes citadas.

CAPÍTULO II

GRUPOS PROFESIONALES, CONTRATACIÓN, ASCENSOS

Artículo 9.- Clasificación del personal según su función. Normas genéricas.

a) Las categorías consignadas en el presente Convenio no suponen obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requiere.

b) Los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad son enunciativos, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantas labores y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y normas laborales vigentes.

c) La Empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general, aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 10.- Grupos y categorías profesionales.

Mandos Intermedios:

Se hallan comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que ostenten la titulación, de grado medio o superior, exigida para el desarrollo profesional encomendado, realizando su cometido con autonomía suficiente pero supeditado a las directrices dadas por la persona responsable del área a que se hallen vinculado. Estará integrado por alguna de las siguientes categorías:

1) Responsable de Sección.
2) Responsable de Negociado.

Administrativos:

Comprendidos en él cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y técnicas contables realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros u oficinas dependientes o no de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles como personal de oficinas y despachos, así como el personal auxiliar y subalterno que preste servicio en dichos centros u oficinas. Estará integrado por las siguientes categorías:

1 Oficial Administrativo.
2 Oficial Administrativo 1.
3 Auxiliar Administrativo A.
4 Auxiliar Administrativo B.
5 Auxiliar Administrativo C.
6 Auxiliar Administrativo C1.
7 Telefonista.

Servicios diversos:

Comprende al personal de oficios diversos que realiza labores auxiliares en los centros de trabajo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo, y estará constituido, entre otras, por las siguientes categorías:

a) Lavandera.
b) Vigilante.
c) Conductor-Manipulante.
d) Peón especialista.
e) Peón.
f) Mozo de puerto de 1ª (Amarrador de 1ª).
g) Mozo de puerto (Amarrador).

Comisión de Estudio de la Clasificación Profesional.

De cara a la negociación del próximo convenio colectivo se crea una comisión de estudio de la clasificación profesional entre la empresa y la RLT que realizará sus trabajos durante el año 2018. Esta Comisión iniciará sus cometidos inmediatamente después de la firma del presente Convenio. La comisión estará integrada por cuatro miembros por cada una de las partes (social/empresarial). Asimismo, cada una de las partes podrá acudir asistida por un asesor. En caso de que la parte social esté compuesta por diferentes sindicatos estos podrán acudir con su respectivo asesor.

Artículo 11.- Ascensos.

Se considerará ascenso al cambio de una categoría profesional inferior a una superior de manera definitiva.

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores, que habrá de llevase a cabo conforme establece la legislación en vigor, la empresa promocionará el ascenso de cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, conforme a los siguientes criterios:

1º) Al objeto de propiciar y facilitar, a través de la permanencia en el puesto, el conocimiento en general del mismo así como el de los procedimientos administrativos internos de la empresa, las categorías inferiores del grupo de administrativos (auxiliares) se adaptarán al siguiente esquema de promoción interna:

Los Auxiliares Administrativos C1 y Telefonistas, ascienden a Administrativos C una vez alcance 1 año de antigüedad en la empresa, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Los Auxiliares Administrativos C ascenderán automáticamente a Auxiliares Administrativos B, una vez alcancen 4 años de permanencia en el cargo anterior, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Los Auxiliares Administrativos B ascenderán automáticamente a Auxiliares Administrativos A, una vez alcancen 3 años de permanencia en el cargo anterior, manteniendo funciones polivalentes entre la nueva categoría y la anterior.

Estos últimos ascenderán a la categoría de Oficial Administrativo 1 tras dos años de permanencia en el cargo anterior.

2º) Los ascensos entre categorías profesionales consolidadas se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas y las necesidades de personal en la empresa, siendo facultad exclusiva de esta, la promoción interna entre aquellas, siguiendo para ello la evaluación continuada del desarrollo profesional del trabajador o trabajadora a promocionar: se entiende por evaluación continuada, la valoración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el

desempeño profesional durante la vigencia de su relación laboral con la empresa. Dicha valoración se sustentará en criterios tales como la antigüedad en la empresa, la asistencia y aprovechamiento de los cursos de formación, los logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, la calidad y cantidad del trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, su capacidad para coordinar personas, etc.

Con independencia de la facultad que le asiste a la empresa a la hora de promocionar a categoría superior a cualquier trabajador o trabajadora, y con carácter previo a que aquella se produzca, la dirección de la misma requerirá de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de personal, un informe que contenga la valoración que sobre el desempeño y valía profesional de la persona sujeta a la promoción profesional, tenga los miembros del órgano de representación de los trabajadores.

3º) Mediante libre designación de la empresa: se regirán por el presente criterio todos los puestos de trabajo incluidos en el grupo de mandos intermedios, que exija como condición previa para el desarrollo de la actividad profesional la titulación académica necesaria o, en su defecto, que posea la formación complementaria que supla, a juicio de la Dirección de la empresa, la carencia del titulo académico requerido para desempeñar el puesto a ocupar.

Los trabajadores o trabajadoras incluidos en los criterios 2º y 3º del presente sistema de ascensos que sean promocionados profesionalmente a una categoría superior, deben superar un período de prueba de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, durante el cual tendrán derecho a que se les asigne las retribuciones del grupo o categoría profesional al que haya sido ascendido. En el caso de que la persona ascendida no superase la prueba se entenderá que no habrá consolidado la categoría a la que fue promocionada, regresando a su categoría de origen.

Aquellos trabajadores que consoliden la categoría de Oficial Administrativo conforme establece el sistema de ascensos anteriormente descrito, se le asignará un complemento salarial de acuerdo con los 4 niveles siguientes:

a) Al promocionar a la categoría de Oficial Administrativo: 30 euros brutos mensuales.

b) A los doce años de permanencia en la categoría: 50 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.

c) A los dieciocho años de permanencia en la categoría: 70 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.

d) A los veinticuatro años de permanencia en la categoría: 90 euros brutos mensuales en lugar de los anteriores.

En el supuesto caso de que el nuevo salario que se pacte con la persona ascendida de acuerdo con el sistema de ascensos expuesto en este artículo, fuera superior al establecido en el presente Convenio Colectivo para la categoría profesional a la que fue promocionada,

procederá la aplicación de las reglas de la absorción y compensación de salarios establecidas en el artículo 6 del mismo.

4º) Las personas encuadradas en la categoría Mozo de puerto (Amarrador) ascenderán automáticamente a Mozo de Puerto de 1ª (Amarrador de 1ª) una vez alcancen dos años de permanencia en la categoría de Mozo de puerto (Amarrador). Las personas que a la firma del presente Convenio estén ya encuadradas en la categoría de Mozo de Puerto (Amarrador), ascenderán de forma automática a la categoría de Mozo de puerto de 1ª (Amarrador de 1ª) una vez transcurra el plazo de 2 años desde el 1 de enero de 2018.

CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Período de prueba.

Todos los ingresos de personal en la compañía estarán sometidos a un período de prueba, cuya duración será de seis meses para los trabajadores incluidos en el grupo profesional de mandos intermedios o técnicos, y dos meses para el resto de personal. La situación de incapacidad temporal, adopción y acogimiento surgidas durante el período de prueba, no interrumpirá el cómputo del mismo. El tiempo de período de prueba computará a todos los efectos como antigüedad del trabajador.

Durante el período de prueba ambas partes podrán rescindir libremente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin derecho a percibir indemnización alguna por dicha rescisión.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 13.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia.

Artículo 14.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo ordinaria no superará las 1.823 horas anuales y 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual.

Tanto la distribución de la jornada semanal como el horario de trabajo será desigual en cada unidad organizativa, y estará en función de las necesidades productivas de cada uno de los centros de trabajo.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Artículo 15.- Descanso entre jornadas, semanal y festivos.

Con carácter general se respetará un descanso mínimo entre jornadas de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de dos días. Estos descansos semanales se podrán computar en períodos de hasta dos semanas para los trabajadores que presten sus servicios en departamentos operativos y durante aquellos períodos del año en que por razones organizativas y de producción, la empresa, por razones excepcionales, deba adoptar esta medida. La Dirección de la empresa, con carácter previo a la adopción de dicha medida, está obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las razones que motivan su adopción así como sobre el período durante el cual dicha medida debe ser aplicada.

Cuando por razón de la actividad o servicio que esté desarrollando cada trabajador deba prestar sus servicios profesionales durante las fiestas laborales señaladas oficialmente, se compensarán con descanso equivalente en otra fecha.

Tal descanso tendrá lugar, en su caso, mensualmente, o en otros períodos de forma acumulada, o junto a las vacaciones anuales, determinándose lo que proceda en cada momento en función del interés general del centro al que se halle adscrita la persona y el de la organización, la programación y funcionamiento del plan de trabajo de aquel. En caso de desacuerdo se acumularán a las vacaciones anuales.

Artículo 16.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de treinta y un días naturales, pudiendo fraccionarse el disfrute de las mismas. La retribución de las mismas estará integrada por todos aquellos conceptos retributivos que formen parte de la estructura salarial fija que establece el artículo 18 del presente Convenio Colectivo, con exclusión de los definidos en los apartados 3 y 5 de dicho artículo.

La asignación del período de disfrute de vacaciones se realizará de mutuo acuerdo teniendo en cuenta los siguientes criterios según el siguiente orden:

• Supeditación a las necesidades de trabajo de cada departamento.

• Voluntad manifestada por el trabajador.

Antes del 31 de enero de cada año se fijará el cuadro anual de vacaciones de la plantilla de la empresa, que tras ser consultado con los trabajadores y/o representantes de estos, se publicará en tablones de anuncio de la empresa de tal forma que los trabajadores conozcan al menos con dos meses de antelación el periodo de disfrute de las mismas, llevándose a cabo mediante turnos rotatorios.

El/a trabajador/a que cese en la empresa durante el transcurso del año tendrá derecho a percibir la parte proporcional de vacaciones que no haya disfrutado. Caso de haber disfrutado

más tiempo del que le corresponda deberá resarcir a la empresa del exceso, pudiendo esta practicar el correspondiente descuento en la liquidación.

Comisión de Estudio de Vacaciones.

Se crea una comisión de trabajo entre la RLT y la dirección de la empresa que inmediatamente después de la firma del Convenio pondrá en marcha sus trabajos para buscar y acordar un sistema objetivo de asignación de vacaciones que permita su disfrute a lo largo de todo el año, con reducción del número de personas que puedan disfrutarlas en los periodos de mayor actividad de la empresa. Esta comisión trabajará en la búsqueda de un acuerdo sobre esta materia de cara al próximo convenio colectivo de 2019. La comisión estará integrada por cuatro miembros por cada una de las partes (social/empresarial). Asimismo, cada una de las partes podrá acudir asistida por un asesor. En caso de que la parte social esté compuesta por diferentes sindicatos estos podrán acudir con su respectivo asesor.

Artículo 17.- Licencias retribuidas.

Con independencia de los permisos establecidos en la legislación en vigor el personal bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar las siguientes licencias:

a) Dos días de asuntos propios al año retribuidos:

El derecho a su disfrute estará supeditado a las siguientes normas:

- La solicitud deberá plantearse a la persona responsable del departamento con 72 horas de antelación.

- La persona solicitante no deberá acreditar causa o razón alguna para la solicitud de estos días de asuntos propios.

- En casos justificados la dirección de la empresa, por necesidades del servicio, podrá derivar la concesión a un momento posterior al solicitado, no pudiendo transcurrir más de 72 horas entre la fecha solicitada y la fecha concedida.

b) Lactancia:

El/la trabajador/a, en el caso de que ambos trabajen, podrá optar por acumular al descanso de maternidad la hora diaria de lactancia que prevé el Estatuto de los Trabajadores, como licencia retribuida.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.- Conceptos retributivos.

1. Salario base:

Es aquella cantidad fija devengable en doce pagas al año que retribuye la prestación de servicios del trabajador de acuerdo con su categoría profesional.

La cuantía del Salario Base por categorías profesionales viene determinada en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

2. Pagas extraordinarias:

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias que serán abonadas el día 15 de los meses siguientes: marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, de acuerdo con los importes que para cada categoría profesional figura en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores que así lo soliciten podrán percibir las pagas extras prorrateadas a lo largo de los doce meses del año.

3. Horas extraordinarias:

Las horas extras se abonan por los valores absolutos que se establecen en el Anexo I. La primera columna se refiere a los días laborales y en la segunda columna a los domingos y festivos anuales.

4. Bolsa de vacaciones:

Todo el personal percibirá, al inicio del disfrute de sus vacaciones, la cantidad anual que se establece en la tabla salarial anexa para cada uno de los años de duración del presente Convenio, o la parte proporcional en aquellos contratos de duración inferior a un año.

5. Complemento de puesto de trabajo:

Se establece como complemento salarial por puesto de trabajo la cantidad de seiscientos euros anuales (600 euros) por realizar las funciones siguientes:

Apoderados.
Cajeros y empleados con funciones de cobros y pagos.

Artículo 19.- Revisión salarial.

Los salarios para 2016, 2017 y 2018 son los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio. El presente Convenio tiene efectos económicos desde el 1 de enero de 2016, por tanto, la empresa liquidará los atrasos devengados al personal en alta en la misma al día de la firma del Convenio Colectivo por el periodo entre el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017 y el período de 2018 que trascurra hasta la efectiva liquidación en función de las tablas salariales anexas al presente Convenio. La empresa procederá a la revisión de salarios y al abono de las diferencias producidas en el plazo de dos meses desde la firma del Convenio Colectivo.

Artículo 20.- Conceptos indemnizatorios.

Dietas y locomoción: los trabajadores que por necesidad del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas del centro habitual de trabajo, percibirán

sobre su sueldo el importe de las dietas que figuran a continuación, siempre que se pernocte fuera de domicilio como consecuencia de dicho desplazamiento:

* Desayunos: 5,71 euros.
* Almuerzo: 14 euros.
* Cena: 14 euros.

Los importes de los viajes, ida y vuelta, así como los gastos de alojamiento, serán siempre por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.- Complemento por Incapacidad Temporal.

En el caso de que un trabajador cause baja médica por Incapacidad Temporal en los siguientes supuestos y por los periodos que se detallan a continuación, la empresa complementará su remuneración mensual hasta el 100% de su salario fijo, con exclusión expresa de todos aquellos conceptos salariales irregulares y no periódicos:

Por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: desde el primer día de la baja y hasta un periodo máximo de 12 meses.

Por Enfermedad Común o accidente no laboral que implique hospitalización, complementará desde el primer día de hospitalización y hasta el alta hospitalaria. En el caso de que el trabajador permanezca en situación de baja médica tras el alta hospitalaria, se complementará hasta un periodo máximo de 120 días.

Artículo 22.- Seguro colectivo de accidente de trabajo.

La Empresa concertará con una entidad aseguradora una póliza de Seguro Colectivo de Accidente de trabajo a favor de su personal, tanto fijo como eventual, cuyas primas correrán a cargo de la Empresa con los siguientes capitales asegurados:

Muerte: 19.000 euros.
Invalidez Permanente,
Total: 24.000 euros.
Invalidez Absoluta: 24.000 euros.

La póliza cubrirá al personal afectado durante todo el tiempo que esté activo en la Empresa.

Artículo 23.- Ayudas sociales.

Natalidad: por nacimiento de un hijo/a la Empresa abonará a aquellos trabajadores con al menos 1 año de servicio continuado en la empresa y con contrato en vigor, la cantidad de 100 euros.

Para el caso de parto múltiple se aplicará la siguiente escala:

2º hijo: 75 euros.
3º hijo: 60 euros.

A fin de acreditar el nacimiento del hijo/a se aportará con la solicitud de la ayuda el registro oficial correspondiente.

Ayuda escolar: los trabajadores con tres o mas años de servicio continuado en la empresa y con contrato en vigor, percibirán por este concepto y unidad familiar las siguientes cantidades:

De uno a dos hijos: 250 euros.
A partir de tres hijos: 300 euros.

Se entiende por edad escolar la comprendida entre los 3 y los 20 años.

A fin de tener acceso a la ayuda citada se aportará a la correspondiente solicitud acompaña del certificado de matrícula expedido por el centro docente donde se vayan a cursar los estudios, así como fotocopia del Libro de Familia.

La ayuda escolar se abonará en el mes de septiembre y el plazo para su solicitud finaliza el día 31 de octubre del mismo año. Las solicitudes presentadas fuera del plazo citado serán desestimadas.

Artículo 24.- Préstamos.

Se crea un fondo por parte de la empresa de 33.000 euros para toda la duración del presente Convenio Colectivo, destinado a la concesión de préstamos al personal con dos años de antigüedad en la misma.

La cuantía máxima por trabajador es de 1.500 euros y el plazo máximo para la devolución a la empresa es de un año, no devengando interés alguno.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo hasta transcurridos 6 meses desde la cancelación del anterior.

Corresponde a la dirección de la Empresa la autorización de los prestamos teniendo en cuenta para su concesión las prioridades siguientes: a) enfermedad del trabajador o familiares a su cargo, b) gastos por defunción de familiares a su cargo, c) gastos por obras en viviendas o pago de hipotecas de las mismas, d) por estudios de hijos.

Salvo razones excepcionales, los préstamos serán solicitados durante los meses de enero y julio de cada año.

Artículo 25.- Viajes de familiares y vehículos.

El trabajador con contrato en vigor así como su cónyuge e hijos de ambos que convivan habitualmente con aquellos, tendrán derecho a dos billetes de transporte al año para cualquier

buque de la Empresa, así como una bonificación del 35% sobre los productos de consumo de servicio a bordo que la dirección de la misma determine mediante norma interna.

Asimismo, el trabajador y su cónyuge tendrán derecho al transporte de su vehículo una vez al año.

Los viajes combinados serán considerados como viajes simples.

La gratuidad de los billetes y fletes no alcanza a las tasas de seguros e impuestos que correrán siempre por cuenta del trabajador.

Artículo 26.- Jubilación.

Los trabajadores que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, deberán solicitarlo a la empresa con tres meses de antelación a la fecha prevista.

Premios económicos por Jubilación total:

El trabajador que lo desee, y de común acuerdo con la Empresa y tras una vinculación mínima a la misma de 10 años, podrá acogerse a la jubilación anticipada, teniendo derecho, según su edad, a los premios de jubilación que se indican a continuación:

A los 60 años: 12.000 euros.
A los 61 años: 10.000 euros.
A los 62 años: 7.000 euros.
A los 63 años: 6.000 euros.
A los 64 años: 2.000 euros.

En todo caso la jubilación será forzosa para el trabajador que cumpla 65 años de edad, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de cotización necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador que deberá producirse a los 65 años de edad.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

Esta medida está vinculada a objetivos tales como la mejora de la estabilidad en el empleo vía transformación de contratos temporales en indefinidos, o en la contratación de nuevos trabajadores. A tal efecto, la empresa está obligada a la conversión de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile forzosamente de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior.

Jubilación parcial:

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita y de común acuerdo con la empresa, y tras una vinculación mínima a esta de 10 años, cualquier

trabajador/a podrá acceder a la jubilación parcial en los términos y conforme a los requisitos que exija la legislación en vigor.

CAPÍTULO VI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 27.- Definición.

Se considera falta laboral toda acción u omisión que suponga incumplimiento de deberes u obligaciones derivados de la relación de trabajo por cuenta ajena.

Artículo 28.- Tipificación.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

Leves:

Son faltas leves todas aquellas acciones u omisiones que por negligencia afecten a la normal prestación del trabajo, y que produzcan un resultado perjudicial o dañoso de escasa trascendencia para la Empresa, entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

a) Las de demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) De una a tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el periodo de un mes, siempre que del retraso no se derive perjuicio en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como grave.

c) La falta de notificación previa, o en el plazo de 24 horas, de las razones de la ausencia al trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

d) La falta de asistencia al trabajo de un día, en un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio. Se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.

e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve período de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto se consideraría como falta grave, o muy grave.

f) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa que produzcan daños de escasa importancia en los mismos.

g) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la ejecución del trabajo o la imagen de la Empresa.

h) No llevar el uniforme completo en la jornada laboral en aquellos puestos de trabajo que se halla determinado.

i) Infringir la prohibición de fumar en el centro de trabajo de acuerdo con la legislación en vigor.

j) No comunicar a la Empresa el lugar de notificación (o su modificación) de las comunicaciones de esta, con independencia del lugar de residencia del trabajador.

k) La falta de aseo o limpieza personal así como la embriaguez ocasional.

Faltas graves:

Son faltas graves todas aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte sustancialmente a la correcta prestación del trabajo, a la coordinación de funciones de la Empresa o a la adecuada convivencia laboral, tales como:

a) De 4 a 5 faltas de puntualidad en la incorporación al trabajo dentro del periodo de un mes, siempre que del retraso no se derive perjuicio en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como muy grave.

b) La falta de asistencia al trabajo de dos días dentro del periodo de un mes, sin la debida autorización o causa que lo justifique, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio. Se considerará falta de asistencia la incorporación al trabajo después de transcurrida el 40% de la jornada de trabajo de que se trate.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio grave para la Empresa.

d) La desobediencia a las órdenes de los superiores así como el incumplimiento de las normas específicas de la Empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.

e) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan o pudieran producir daños en los mismos.

f) La falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que afecte al normal desarrollo del trabajo, a la imagen de la Empresa, o produzca queja justificada y reiterada de los compañeros o del público.

g) El incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral.

h) La embriaguez no habitual o situación análoga derivada del consumo de productos psicotrópicos o similares, si repercute negativamente en el trabajo.

i) El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de comunicar a la Empresa los datos sobre su situación familiar o estado civil, siempre que afecte a sus obligaciones

tributarias o con la Seguridad Social. El falseamiento de dichos datos por parte del trabajador, tendrá la consideración de falta laboral muy grave.

j) El originar riñas, alborotos, o discusiones graves que entorpezcan la normal actividad de la Empresa.

k) La negligencia o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa, las personas o las cosas.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

m) No hacer llegar a la Empresa los partes de baja y alta por enfermedad dentro del plazo legalmente establecido, así como los partes de confirmación.

n) Provocar y participar en riñas y pendencias callejeras o hallarse en estado de embriaguez, siempre que se esté fuera de servicio y con el uniforme de la empresa.

o) Introducir en los locales de la empresa bebidas alcohólicas, drogas o sustancias estupefacientes.

p) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas leves de la misma naturaleza, o tres o más de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar dentro de un período de seis meses a contar desde la comisión de la primera y hubiera mediado advertencia escrita o sanción sobre las mismas.

Faltas muy graves:

Son faltas muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente al normal funcionamiento de la Empresa, o que imposibiliten la normal convivencia laboral, o supongan incumplimiento grave de la prestación de trabajo o infracción grave de leyes, reglamentos o Convenios.

Entre las conductas constitutivas de falta muy grave, se han de considerar incluidas las siguientes:

a) Seis o más faltas de puntualidad durante un mes.

b) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

c) La simulación de enfermedad o accidente. Igual calificación se aplicará a los supuestos de alegación de causa no existente para la obtención de permiso.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, cuando como consecuencia del mismo se origine un perjuicio muy grave para la Empresa.

e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo. Se entenderá que la embriaguez es habitual cuando hayan mediado previamente dos apercibimientos escritos por la misma causa.

f) El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o con ocasión del desarrollo del trabajo fuera de la Empresa.

g) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

h) El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca o pudiera producir grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la Empresa.

i) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa, que origine o pudiera originar grave quebranto a la misma.

j) La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa que impliquen quebranto manifiesto de disciplina o de ellas derive o pudiera derivar grave perjuicio para la misma.

k) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá un circunstancia agravante.

l) Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

m) La reincidencia en la comisión de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que tengan lugar en un período de un año desde la comisión de la primera y hubiere mediado sanción sobre ellas.

n) Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respecto hacia otros empleados o con el público.

ñ) La negligencia en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa, que produzcan o pudieran producir daños de notoria importancia en los mismos.

o) Cualquier otra acción u omisión que merezca tal calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.- Sanciones. Graduación.

Las faltas laborales, atendiendo a su grado de importancia, podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito, o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a treinta días.

Inhabilitación para el ascenso profesional por un período de hasta dos años.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.

Despido.

Artículo 30.- Procedimiento sancionador.

La Adopción de medidas sancionadoras por parte de la Empresa deberá ajustarse a las siguientes formalidades:

1ª) La imposición de sanciones por faltas leves, salvo la amonestación verbal, se notificarán por escrito al trabajador. De igual modo se procederá con las faltas graves y muy graves.

2ª) La imposición de sanciones por faltas muy graves que implique la extinción del contrato de trabajo por razones disciplinarias, deberá comunicarse al trabajador por escrito haciendo constar la fecha y los que hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del trabajador.

3ª) La imposición de sanciones, notificada por escrito a los trabajadores por faltas muy graves, será comunicada a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 31.- Derechos y garantías sindicales.

1º) Del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser Informados por la Dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Periódicamente y a requerimiento de los representante legales de los trabajadores, la empresa informará sobre el número de horas extraordinarias realizadas por el personal, especificando las causas y, en su caso la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios que obligaron a efectuarse, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las mismas.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de Absentismo y sus causas, los accidente de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en el centro de formación y capacitación de la empresa.

Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medias procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos a) y d) del apartado A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2º) Garantías.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Sin superar el número total de horas de crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa, se pacta expresamente la acumulación total del crédito horario en un solo miembro del mismo.

Sin perjuicio de lo descrito en el apartado anterior, las personas componentes de la Representación Legal de los Trabajadores (miembros de Comités de empresa y Delegados/as de Personal), podrán también acumular el crédito de horario en una bolsa de cómputo trimestral para su uso indiscriminado por una persona o varias de ellas durante ese periodo. No operará esta bolsa en el trimestre de julio a septiembre, operando exclusivamente en los tres trimestres restantes.

No computarán como crédito horario de la RLT ni de los Delegados/as Sindicales los tiempos destinados a reuniones de la Comisión Paritaria, Comisión de Estudio de Vacaciones y Comisión de Estudio de Clasificación Profesional, corriendo estas horas a cuenta de la empresa. También correrán a cuenta de la empresa no computando como crédito horario de la RLT ni de los/as Delegados/as Sindicales los tiempos destinados a reuniones con la empresa, siempre que estas hayan sido convocadas por la misma.

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 32.- Comisión Paritaria.

Se creará una Comisión mixta compuesta por seis representantes, cuatro por parte de los trabajadores y cuatro por la Empresa. Los representantes de los trabajadores de esa Comisión deberán haber figurado como miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo fuerza mayor que así se lo impida. En este caso la representación de los trabajadores designará a los miembros que deban ser sustituidos.

La Comisión Paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente Convenio.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se realizarán ante el Tribunal Laboral Canario en forma de conciliación o mediación.

Las funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

Interpretar el Convenio, ante las consultas que le sean planteadas.

Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

Mediar en las reclamaciones que los trabajadores presenten a la empresa cuando el trabajador afectado solicite dicha mediación.

Canalizará y resolverá como instancia previa y obligatoria todas las cuestiones que tuvieran naturaleza colectiva.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales siguientes a su convocatoria por cualquiera de las partes, aportándose a las mismas la documentación oportuna con una antelación de cinco días a la fecha de reunión. Si en el plazo máximo de 20 días desde que se solicita la intervención del Tribunal Laboral Canario para la reunión de la Comisión Paritaria, esta no se produjera por causa ajena a la RLT, esta quedará exonerada de la obligación de acudir a la Comisión Paritaria como instancia previa a conflicto colectivo o huelga.

En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros de cada una de las partes, que podrán asistir a la reunión acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, los cuales serán designados en igual número por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

La Comisión deberá resolver en el plazo de treinta días los asuntos que le sean sometidos, salvo aquellos en los que, por sus circunstancias, la Comisión estime su prórroga. En caso de acordarse la prórroga, esta no podrá ser superior a quince días.

De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará al término de cada reunión un acta sucinta en la que se reflejarán tanto los acuerdos que se alcancen, como los desacuerdos sobre el orden del día tratado.

Los acuerdos de interpretación adoptados formarán parte del Convenio Colectivo siendo de carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio del derecho que les asiste para acudir en defensa de sus intereses a la jurisdicción competente, acordando las partes el previo sometimiento al Tribunal Laboral Canario.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera.- Registro.- El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la totalidad de los miembros de la mesa negociadora, integrada, de una parte, por los designados por la dirección de la Empresa para su representación y, de otra, por los representantes elegidos por la RLT en representación de los trabajadores, procediéndose según lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, la representación de la empresa se encargará de las tareas relacionadas con la publicación del mismo, para lo cual contará con la colaboración de la RLT, disponiendo de un plazo para ello de dos meses desde la firma del presente Convenio. En caso de que en el precitado plazo no se haya procedido al registro, la RLT podrá asumir dicha función, contando para ello con la colaboración de la empresa.

Disposición final segunda.- Paz Social.- Se acuerda una cláusula de paz social consistente en que no se recurrirá a medidas de conflicto colectivo y/o huelga sin acudir a la Comisión Paritaria. Así mismo se deberá plantear ante la Comisión Paritaria, con carácter previo a la jurisdicción ordinaria cualquier duda o divergencia sobre la interpretación o aplicación del Convenio, las reuniones de dichas comisiones paritarias se realizarán ante el Tribunal Laboral de Canarias en forma de Conciliación o mediación. La representación del Tribunal Laboral de Canarias, asistirán a dichas reuniones con voz pero sin voto. Se acuerda un plazo máximo de 20 días desde que se solicita la intervención del Tribunal par la reunión de las partes, de forma que si por cualquier causa, se excediese de ese plazo, se exonera el cumplimiento de esta cláusula. La parte solicitante se lo comunicará a la otra parte la comunicación.

A N E X O

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑOS 2016-2017					
CATEGORÍAS	S.B. 16-17	P.E. 16-17	B.V. 16-17	H.E.L.16-17	H.E.F.16-17
Jefe de Sección	1.834,90	902,32	474.17	15.47	19.34
Jefe de Negociado	1.662,09	787,61	474.17	13.97	17.45
Oficial Administrativo	1.509,52	686,40	474.17	12.63	15.80
Oficial Administrativo 1	1.464,25	665,81	474.17	12.26	15.33
Auxiliar Administrativo - A	1.238,63	631.65	474.17	10.79	13.23
Auxiliar Administrativo - B	1.043,37	532,11	474.17	8.95	11.18
Auxiliar Administrativo - C	1.001,64	510.82	474.17	8.57	10.76
Auxiliar Administrativo - C1	971,60	495,49	474.17	7.97	10.43
Telefonista	971,60	495,49	474.17	7.97	10.43
Lavandera	809,43	404,71	474.17	6.35	7.35
Vigilante	884,34	442,17	474.17	6.92	8.00
Conductor - Manipulante	1264,29	631,65	474.17	10.77	13.44
Peón especialista	1224,63	631,65	474.17	10.77	13.44
Peón almacén	1.109,86	556,52	474.17	10.48	12.12
Amarrador	907,10	513,41	474.17	7.22	8.34

TABLA SALARIAL AÑO 2018					
CATEGORÍAS	S.B. 16-17	P.E. 16-17	B.V. 16-17	H.E.L.16-17	H.E.F.16-17
Jefe de Sección	1.862,42	915,85	474.17	15.47	19.34
Jefe de Negociado	1.687,02	799,42	474.17	13.97	17.45
Oficial Administrativo	1.532,16	696,69	474.17	12.63	15.80
Oficial Administrativo 1	1486,21	675,79	474.17	12.26	15.33
Auxiliar Administrativo - A	1.257,20	641,12	474.17	10.79	13.23
Auxiliar Administrativo - B	1.059,02	540,09	474.17	8.95	11.18
Auxiliar Administrativo - C	1.016,66	518,48	474.17	8.57	10.76
Auxiliar Administrativo - C1	986,17	502,92	474.17	7.97	10.43
Telefonista	986,17	502,92	474.17	7.97	10.43
Lavandera	881,57	410,78	474.17	6.35	7.35
Vigilante	897,60	448,80	474.17	6.92	8.00
Conductor - Manipulante	1.283,25	641,12	474.17	10.77	13.44
Peón especialista	1.242,99	641,12	474.17	10.77	13.44
Peón almacén	1.126,50	564,86	474.17	10.48	12.12
Amarrador de 1ª	1040,70	521,11	474.17	7.22	8.34
Amarrador	980,70	521,11	474.17	7.22	8.34