


Junta de Andalucía

 Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
 Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: BUQUES (EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIAS Y AGENCIAS DE ADUANA
Expediente: 41/01/0116/2024
Fecha: 16/05/2024
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ENRIQUE JULIO JIMENEZ GONZALEZ
Código 41001165011981.

VISTO el Convenio Colectivo para las EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIAS Y AGENCIAS DE ADUANA DE SEVILLA (código 41001165011981), suscrito por la representación Empresarial del Sector y las Centrales sindicales CCOO y UGT, reconociéndose mutua capacidad negociadora y con vigencia desde el 1-01-2022 a 31-12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial

 Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
 41012 Sevilla
 Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10




Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para las EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIAS Y AGENCIAS DE ADUANA DE SEVILLA (código 41001165011981 , suscrito por la representación Empresarial del Sector y las Centrales sindicales CCOO y UGT, reconociéndose mutua capacidad negociadora y con vigencia desde el 1-01-2022 a 31-12-2026.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EMPRESAS CONSIGNATARIAS,
ESTIBADORAS, TRANSITARIAS DE BUQUES Y AGENTES DE ADUANAS DE SEVILLA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de aplicación a Sevilla y su provincia.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio se aplica a las relaciones laborales existentes entre las empresas consignatarias, estibadoras, transitarias y agentes de aduanas y sus trabajadores en la provincia de Sevilla.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación del presente convenio las relaciones laborales de los trabajadores antes referidos de empresas consignatarias, estibadoras, transitarias y agentes de aduanas, cuando por el contenido y naturaleza de su objeto, se regulen por el V Acuerdo marco en sus artículos 8 “Ámbito personal” y en su artículo 9 “Ámbito funcional”, en cuyo supuesto se aplicaría éste.

Además, igualmente quedan excluidas las funciones de alta dirección, así como el personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a dependencia y otros agentes comerciales que trabajan exclusivamente a comisión de una empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de cinco años, comenzando su vigencia desde el 1.º de enero de 2022, sea cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, y será comunicada por escrito. En el supuesto de no denunciarse por ninguna de las partes, en las condiciones pactadas, el presente Convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año en sus propios términos conforme a derecho.

Artículo 5. *Comisiones mixtas de trabajo.*

Se crean, debido a la complejidad de los temas que deberán tratar y el tiempo que necesitarán para llegarse a acuerdos razonables, dos comisiones mixtas compuestas por 3 componentes de cada parte cada una, pudiendo no ser sus miembros los mismos; una exclusiva dirigida al tema formativo de todos los trabajadores incluidos en el Convenio, que tendrá la función de formar a las nuevas incorporaciones al sector y reciclar convenientemente a todos los trabajadores bajo la cobertura de este Convenio, teniendo la otra Comisión a crear como objetivo principal realizar una Relación de Puestos de Trabajo, actualizada con todas las tareas que se dan en el ámbito del Sector, que como función principal tendrá la misión de la actualización de todas las profesiones que se encuadren en este Convenio, así mismo tendrá la función de determinar y fijar adecuadamente la Jornada de Trabajo que será la que finalmente y una vez efectuada adecuadamente la R.P.T., deberá ser la que fije los horarios de trabajo para las diferentes categorías que se incluyan, en la citada relación.

Obligatoriamente los trabajos de estas dos Comisiones Mixtas deberán estar finiquitados seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

Los miembros de estas comisiones que nombran las partes serán:

Comisión mixta para formación.

Serán los mismos que los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio, que serán asesorados por expertos en la materia a negociar.

Comisión mixta para confeccionar relación de puestos de trabajo y la jornada de trabajo.

Serán los mismos que los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio, que serán asesorados por expertos en la materia a negociar.

Artículo 6. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por seis vocales, tres en representación de los empresarios y tres en representación del Sindicato firmante del presente Convenio.

Tendrá su sede en el domicilio de La Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT Sevilla, situada en avenida Blas Infante, 4, 1ª planta, 41011 - Sevilla.

Las partes firmantes procederán a la constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y, en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Artículo 8. Procedimientos de Actuación de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión habrá de dirigirse por el interesado a la Organización Empresarial o Sindicato al que se pertenezca, quienes la elevarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto mayoritario de cada una de ambas representaciones, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

Artículo 9. Retribución salarial.

Todas las condiciones y cantidades pactadas en este Convenio no serán compensables ni absorbibles en cómputo anual con las que actualmente se vinieran percibiendo, respetando como mínimo las que el trabajador viniese percibiendo en la actualidad, de tal forma que el trabajador no perciba menor cantidad en cómputo total de las que actualmente percibe, todo ello sin perjuicio de lo que más adelante se dirá.

- a) Se establece para cada categoría profesional reglamentaria un salario, el que percibirán todos los días naturales del año excepto los de baja por enfermedad o accidente, o aquellos en que reglamentariamente no proceda.
- b) De conformidad con lo ya expuesto, durante los días que el trabajador esté en baja por accidente o enfermedad percibirá las retribuciones que procedan a tenor de las normas vigentes en cada momento y de los organismos o entidades obligadas a ello, así como las pactadas en este convenio, sin perjuicio del cumplimiento que deberán dar las empresas de las obligaciones que por disposición legal les sean de aplicación.
- c) Las retribuciones que se pactan para cada categoría profesional son las que figuran en las tablas salariales anexas.

En relación con la subida salarial se acuerda incrementar en un 3%, sobre las tablas salariales que están vigentes actualmente en el Convenio Colectivo, para cada año de vigencia, es decir, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

En consideración del actual momento económico y de forma coyuntural y en aras de mantener el orden social, el mantenimiento y futura subida del sector, las partes para la vigencia única y exclusivamente de este Convenio se ven obligadas a aplicar a las subidas salariales las siguientes condiciones:

A todo el personal con contrato en vigor en cada empresa, será de aplicación el 100% del incremento salarial pactado, en el caso de que todos los conceptos económicos que le correspondan no superen el 48%, de los emolumentos totales cobrados anualmente.

A todo el personal con contrato en vigor en cada empresa, que sus emolumentos totales cobrados anualmente se encuentren entre el 49% y el 58%, por encima de todos los conceptos económicos que le correspondan por convenio, la subida salarial podrá ser compensada y absorbida en un 50%.

A todo el personal con contrato en vigor en cada empresa, que sus emolumentos totales cobrados anualmente se encuentren entre el 59% y el 68%, por encima de todos los conceptos económicos que le correspondan por convenio, la subida salarial podrá ser compensada y absorbida en un 75%.

La subida salarial para el personal que se encuentre por encima de este último criterio, podrá ser compensado y absorbido el aumento de forma total.

Las diferencias por aplicar en los salarios de los trabajadores, sobre los porcentajes de subida acordados, en función de la superación de alguno de los criterios anteriores, deberá ser justificada al principio de año a cada trabajador afectado, y a sus representantes legales, en el caso de ser solicitada dicha justificación, quedando completamente claro y meridiano, el porqué de la aplicación de la compensación y absorción de sus emolumentos.

- d) De conformidad con lo ya expuesto, durante los días que el trabajador esté en baja por accidente o enfermedad percibirá las retribuciones que procedan a tenor de las normas vigentes en cada momento y de los organismos o entidades obligadas a ello, así como las pactadas en este convenio, sin perjuicio del cumplimiento que deberán dar las empresas de las obligaciones que por disposición legal les sean de aplicación.
- e) Las retribuciones que se pactan para cada categoría profesional son las que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 10. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores contratados antes del 31 de diciembre de 2002, serán de trienios al 5% sobre el salario base y el plus de permanencia, con un límite máximo del 40%.

Para los trabajadores de nueva incorporación, a partir del 1 de enero de 2003, será de trienios al 5%, con un límite máximo del 30% sobre el salario base del Convenio que se refleja en la tabla salarial.

Artículo 11. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por este Convenio percibirá anualmente cuatro pagas extraordinarias, durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. La fecha de pago será el día 15 de los indicados meses, y el importe de estas pagas será el salario base, más el complemento por el concepto de antigüedad y el plus de permanencia para los trabajadores que tengan derecho al mismo por estar contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 2002.

Artículo 11.bis. *Gratificación extraordinaria.*

Ambas partes acuerdan el percibo por los trabajadores y por las trabajadoras, de una gratificación extraordinaria, de periodicidad anual, cuyo importe será objeto de negociación y determinación individualizada en el seno de cada empresa, para su ámbito personal singular, por la representación de la empresa y la de los trabajadores en la misma, al objeto de premiar, en su caso, la ausencia y/o mejora en los índices de siniestralidad objetiva alcanzados, así como el incremento de la actividad empresarial, debiendo concurrir uno y otro requisito, o solo uno de ellos, según se pacte en la unidad empresarial concreta. El abono o liquidación, en su caso, de dicha gratificación habrá de llevarse a efecto durante el primer trimestre de cada año. La comprobación de las cifras relativas a siniestralidad y actividad empresarial se obtendrán al final de cada ejercicio anual, y se requiere respecto a la siniestralidad, que esta se haya reducido o mantenido en caso de inexistencia, al final del ejercicio inmediatamente posterior al que sirve de módulo base inicial. Respecto al volumen de actividad, se requiere que al final del ejercicio esta igualmente sea superior a la obtenida al final del ejercicio inmediatamente anterior y que sirva de módulo base inicial. A los efectos de facilitar los datos correspondientes al criterio de actividad, la empresa remitirá con carácter anual, durante el mes de enero, esta información relativa a la anualidad que acaba de finalizar, a la representación legal de los trabajadores, a fin de que se tenga conocimiento de los datos que darán lugar, en su caso, al cumplimiento efectivo del criterio, y devengo por consiguiente de la gratificación. En el caso de incumplimiento de la entrega de estos datos conforme a lo redactado, la empresa en cuestión estará en la obligación de hacer efectiva esta gratificación. Obviamente, dado

el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los datos a que se refiere la presente cláusula habrán de referirse a los que arrojen las empresas en la provincia de Sevilla exclusivamente. En el caso de que, en alguna de las empresas, ya se abonasen algún tipo de paga o concepto retributivo con estas mismas características o similares, se mantendrá ésta, con independencia de hacer efectivo el abono de lo redactado anteriormente.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal afecto a este Convenio disfrutará de 22 días laborales de vacaciones, teniendo derecho al disfrute del 50% durante el periodo del 1 de Junio al 30 de Septiembre, debiendo procurarse que este disfrute no cause ningún perjuicio en la operativa de las empresas, quedando por lo tanto según la negociación que se realice entre cada empresa y sus correspondientes Delegados de Personal.

Artículo 13. Jornada de trabajo.

Para el personal administrativo y subalterno se establece la siguiente jornada de trabajo:

Desde el 16 de septiembre al 14 de junio, ambos inclusive y de lunes a viernes, la jornada será de 7 ½ horas, con dos horas para la comida.

Desde el 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive y de lunes a viernes, la jornada será de 6 ½ horas consecutivas de mañana.

La jornada tendrá que ponerse en el tablón de anuncios a lo largo del primer mes de cada año.

Como compensación por el nuevo periodo de jornada intensiva y dado el incremento de jornada que esto conlleva, se compensará al personal con 35 horas de libre disposición, debiendo ser disfrutadas de forma repartida trimestralmente, teniendo que ser solicitadas con dos días de antelación a su disfrute. Haciendo lo posible las empresas por concederlas en las fechas solicitadas, en el caso de no poder disponer de estos periodos en el trimestre correspondiente se irán acumulando en el siguiente, debiéndose disfrutar éstas antes de terminar el año.

Igualmente, de común acuerdo entre trabajador y empresa, estas horas se podrán compensar económicamente, total o parcialmente.

Contemplándose la posibilidad negociada, entre empresas y trabajadores, de mantener la jornada intensiva como estaba recogida en Convenios anteriores, o sea desde el 1 de junio al 30 de septiembre.

Cuando por necesidades del servicio un empleado de los mencionados tenga que trabajar en un sábado, trabajará obligatoriamente y de mutuo acuerdo con su empresa, se establecerá cuando disfrutará de la compensación horaria que le corresponda por el trabajo realizado.

Dada las características del tráfico, no obstante, lo dispuesto en este artículo, las empresas podrán, sin sujeción a horario fijo, utilizar el personal necesario en las llegadas, despachos y salidas de buques, trenes y demás medios de transportes, pero con respeto de lo establecido en lo referente a jornada de trabajo.

Para el personal de servicios varios el horario durante todo el año será de 8:00 a 17:00 horas, con una hora de comida. Las empresas según sus necesidades o las de sus clientes podrán modificar este horario y dicha modificación en caso de establecer horarios rotativos, serán compensados con un plus de turnicidad consistente en 120 € bruto/mes.

Este personal disfrutará de 16 horas anuales de libre disposición para atender cuestiones de índole personal que no puedan ser aplazadas, debiendo ser solicitadas con dos días de antelación a su disfrute. Haciendo lo posible las empresas por concederlas en las fechas que se solicitan.

Para todo el personal que trabaje en los festivos y en la Virgen del Carmen, anuales se compensarán con dos días (48 horas) de descanso efectivo, de común acuerdo entre trabajador y empresa, se podrán compensar económicamente el segundo descanso.

Igualmente, los trabajos en domingos se compensarán con dos días (48 horas) de descanso efectivo, de común acuerdo entre trabajador y empresa, se podrán compensar económicamente el segundo descanso de 24 horas.

La interrupción horaria durante la jornada de trabajo, para cuando exista turno partido o bien entre turnos diferentes, deberá tener un periodo máximo de paralización de dos horas. Este intervalo puede ser mejorado en la negociación interna de cada empresa.

El cómputo trimestral acordado por las partes de jornada total de trabajo trimestral no deberá superar la cantidad de 424 horas.

Artículo 14. Trabajos peligrosos, tóxicos, penosos e insalubres

Todos los trabajos que sean necesarios de realizar para mantener las operativas de las distintas empresas, se deberán desarrollar siempre y en todo momento bajo las condiciones precisas de salubridad y ausencia de riesgos que impone la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, corresponde a las instancias mixtas de representación conjunta o a las de representación legal y/o sindical de los trabajadores el seguimiento y control de las distintas actividades que se desarrollen, debiéndose adoptar las medidas necesarias a fin de que los riesgos por presencia de circunstancias peligrosas, tóxicas, penosas y/o insalubres se eliminen o atenúen en la práctica, a fin de dar cumplimiento escrupuloso a la normativa, y permitiéndose no obstante, la adopción singular de acuerdos en el seno de cada empresa, entre empleador y representación de los trabajadores, a fin de lograr dicho objetivo.

Artículo 15. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias se establecen de la forma siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) 5 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización, de cónyuge o hijos. Este permiso se incrementará en dos días más de producirse el hecho fuera de la provincia.
- c) 5 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, que será de 8 días naturales en caso de que el alumbramiento requiera operación.
- d) 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de los padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos del trabajador. Este permiso se incrementará, en dos días más de producirse el hecho fuera de la provincia.
- e) 2 días naturales por traslado del domicilio habitual dentro de la provincia y cuatro cuando sea en distinta provincia.
- f) 1 día natural por bautismo, boda o primera comunión de descendientes, que será el día de la ceremonia.

Las empresas podrán exigir en los supuestos anteriores, las oportunas justificaciones.

Artículo 16. Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda, hijos/as o beneficiarios/as que convivan con el mismo, un auxilio económico por importe de 2.130'00 € y en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador una ayuda de 639'00 €. Este importe será incrementado anualmente a partir del 01/01 de 2023, en función del incremento del IPC, correspondiente al ejercicio anterior.

A tal efecto las empresas concertarán con una compañía de seguros y a su cargo, la cobertura de este riesgo.

Artículo 17. Ayuda de estudios.

Se concede una ayuda familiar consistente en 160'00 € anuales por cada hijo en edad escolar y que cursen estudios de cualquier clase de enseñanza reglada o formación profesional, pagaderas en el mes de septiembre. Siempre que las edades de los hijos estén comprendidas entre los 0 meses y teniendo como límite en todo caso la edad de 24 años.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Se consideran horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada diaria ordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{[(\text{Salario Convenio} + \text{P. Permanencia} + \text{Antigüedad}) \cdot 12 \text{ mensualidades} + 4 \text{ pagas Ext.}]$$

$$(\text{365 días-Domingos-Festivos-Vacaciones}) \times \text{núm. de horas}$$

El resultado se incrementará en el porcentaje siguiente según el supuesto:

- a) Horas extraordinarias normales, es decir las realizadas de lunes a viernes no festivos, con independencia de la hora u horas del día, en las que se presten: 25%.

- b) Horas extraordinarias singulares, es decir las prestadas en sábados, domingos, y festivos, incluido el 16 de julio, con independencia de la hora u hora del día en las que se presten: 30%.

Obviamente, la aplicación del apartado A) excluye la aplicación del apartado B) y viceversa.

Siempre teniendo en cuenta que se deberán de mantener las mejores condiciones que pudieran existir para el pago de este concepto en determinadas empresas, provenientes de acuerdos realizados dentro de las mismas.

Artículo 19. Seguro complementario.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un seguro complementario, cuya póliza contratada por las empresas, cubrirán a los trabajadores cuando realicen labores a bordo de buques igual que las labores ordinarias, cubriendo las incidencias por fallecimiento por accidente e invalidez permanente por accidente de trabajo y enfermedad profesional permanente la cobertura de dicha póliza será de 90.000.- €.

Las empresas estarán obligadas a mantener en vigor una póliza de seguros según las consideraciones anteriores y a presentarlas debidamente conformadas a solicitud de la parte social, estando exentas de esta obligación las mercantiles que tengan asegurada una cobertura superior, en cuanto a la suscripción de póliza.

Artículo 20. Asistencia Social.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, con independencia de aquellas que pudiera corresponderle a cargo de la Seguridad Social, las prestaciones que a continuación se detallan:

- a) En caso de matrimonio o pareja de hecho: 275'00 €.
- b) En caso de nacimiento o adopción de cada hijo: 215'00 €.

Artículo 21. Plus de inamovilidad.

Se abonará la cantidad de 95 € mensuales a los Oficiales Administrativos y Jefes de Negociado que, llevando 10 años de servicio en la empresa en la misma categoría, no hayan ascendido los primeros a Jefes de Negociado y los segundos a Jefes de Sección.

A fin de no originar situaciones contrarias al debido respeto, al principio de igualdad, y que este se co-honeste debidamente con la progresión profesional, responsabilidad, formación e iniciativa, este plus será de aplicación al resto de categorías, siempre y cuando no haya tenido lugar, el ascenso por causa exclusivamente NO imputable al trabajador. Por consiguiente, serán elementos que priven de su percepción, el comportamiento inadecuado demostrado del trabajador, en cuanto a su negativa expresa a asistir a cursos de reciclaje o formación, o bien su negativa expresa a ascender dentro del escalafón de la empresa.

En las categorías de Conserjes, Ordenanzas y Telefonistas se anula este plus, manteniéndolo como «garantía ad Personam» para los que actualmente lo perciben.

Artículo 22. Plus de permanencia antes 31 de diciembre de 2002.

Se crea un Plus de Permanencia que será percibido exclusivamente para aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 2002, que será percibido mensualmente por los trabajadores con derecho a ello y cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas del Convenio. Dicho plus será computable para el cálculo de la antigüedad y pagas extraordinarias. La creación de este plus está motivada por la inmovilidad del Convenio durante el período 1994-2002.

Artículo 23. Premio a la antigüedad.

A todos los trabajadores que alcancen una antigüedad en la misma empresa de 35 años, tendrán derecho a un premio de antigüedad por importe de 1.850 €.

Artículo 24. Jubilación anticipada y ordinaria.

Aquellos trabajadores que se jubilen dentro de límites de edad previstos por las disposiciones sobre la Seguridad Social antes de cumplir los 65 años, percibirán de la empresa como premio por la jubilación una gratificación por una sola vez y por importe de una mensualidad de salario por cada año de anticipación a la edad de jubilación. A los 65 años la jubilación será obligatoria para todos los trabajadores como fomento del empleo en el sector y posibilidad de la contratación de jóvenes trabajadores como fomento del empleo en el sector.

Este artículo en el caso de existir modificaciones legales que mejoren su redacción, entrando en vigor las citadas mejoras legislativas, en el mismo momento de su eficacia normativa.

Artículo 25. *Festividades.*

Se considerará festivo el día 16 de julio, festividad de la Virgen del Carmen, Patrona de la Marina Mercante. En el caso de coincidir en domingo se incrementará un día a las vacaciones incluidas en el artículo 12. Que deberá ser disfrutado el día inmediatamente siguiente que sea laboral.

Todo el personal incluido en el presente Convenio durante los días de Semana Santa y los días de Feria de Sevilla, la jornada laboral será de 9:00 a 14:00 horas.

Para todo el personal comprendido en el presente Convenio, la jornada laboral será de 9:00 a 14:00 horas durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, procurando que no afecte a los servicios que se prestan.

Artículo 26. *Contratación.*

La contratación de los trabajadores afectados por el presente Convenio se hará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales en vigor.

Artículo 27. *Gratificación de cajeros y complementos de puestos de trabajo y personal.*

Los Cajeros o empleados en funciones de Cajeros percibirán una gratificación de 756 € anuales.

Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban uno o más idiomas y sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán una gratificación de 756 € euros anuales.

Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderados, disfrutarán de una asignación anual de 756 € anuales.

Artículo 28. *Trabajos de manipulantes.*

Los manipulantes de grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos, propiedad de la empresa para la cual trabajan, realizarán el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, tales como horas extras, siempre a opción del trabajador y limitándolas al máximo legal.

Artículo 29. *Ascensos.*

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal a quienes afecta este Convenio, o en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías, habrán de proveerse con arreglo a las siguientes normas:

- a) Todo el personal de empresa tendrá en igualdad de condiciones derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior.
- b) Los puestos de mandos serán de libre elección por las direcciones de las empresas, entre el personal de sus plantillas.

Se considerarán como puestos de mandos, en el personal administrativo, los Jefes de Sección, en todo caso, y los de Negociado, cuando estos se encuentren al frente de una Delegación, Agencia o centro de trabajo con cierta autonomía.

- c) Los ascensos en el personal administrativo de la categoría de Auxiliar a Oficial y de Oficial a Jefe de Negociado, se harán alternativamente, una vez por orden de antigüedad en sus escalafones, y otra por elección entre quienes en los mismos ocupen la escala inferior inmediata y por sus aptitudes y méritos se hayan hecho acreedores de obtenerlo, llevando más de tres años de servicio efectivo en la categoría.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, los Auxiliares que tengan más de 23 años y 5 de servicio efectivo en la empresa, ascenderán automáticamente a Oficiales.

Todas las consideraciones anteriores tendrán como objetivo cumplir con los requisitos de igualdad, aptitud, cualificación y méritos de los posibles candidatos.

Artículo 30. *Acción sindical.*

En todas las empresas existirá, al menos, un Delegado de Personal, aún cuando en función del número de trabajadores no se tuviese obligación legal.

Artículo 31. *Dietas.*

Los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la empresa hayan de efectuar desplazamientos a provincias distintas en que radique el centro de trabajo, le serán abonadas las dietas completas (dos comidas y pernoctación) y las medias dietas (una sola comida) en las siguientes cuantías:

Dieta completa: 90'00 €.

Media dieta: 30'00 €.

Igualmente se considerará media dieta en el caso que la hora de la comida o la cena coincidan con el alargamiento o anticipación de la jornada normal de trabajo.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la empresa.

En caso contrario a lo especificado en el párrafo anterior, los gastos originados deberán ser tasados según lo recogido en el R.D.462/2002 de 24 de mayo sobre indemnizaciones por razón del servicio y la Orden HFP/792/2023 de 12 de Julio, por la que se revisan la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción.

Artículo 32. *Compensación económica por enfermedad y accidente.*

En caso de incapacidad temporal por cualquier accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores la diferencia existente entre lo que percibe de la Seguridad Social y lo que por nómina le correspondiese percibir en la fecha de la baja laboral, debiendo tener en consideración que la base de cálculo para el ajuste de esta diferencia deberá ser la base reguladora del salario del mes anterior a la baja.

Si el motivo de la incapacidad temporal fuese enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores la diferencia existente entre lo que percibe de la Seguridad Social y lo que por nómina le correspondiese percibir en la fecha de la baja laboral según los siguientes criterios:

Baja con hospitalización, se complementará desde el primer día al completo.

Baja sin hospitalización superior a cuatro días, se complementará desde el primer día al completo.

Baja sin hospitalización menor o igual a cuatro días; dentro del año natural se complementará de la siguiente forma:

Las tres primeras al 100%.

A partir de la cuarta no existirá complemento.

Debiendo tener en consideración que la base de cálculo para el ajuste de esta diferencia a percibir por el trabajador deberá de sacarse sobre la base reguladora del salario del mes anterior a la baja

Este punto no será de aplicación en el caso de que el trabajador padezca una enfermedad crónica y las bajas sean a consecuencia de la misma.

Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en incapacidad temporal.

Artículo 33. *Régimen disciplinario y sancionador.*

Faltas y sanciones de los trabajadores.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

COMPETENCIAS SANCIONADORAS.

La facultad sancionadora corresponde a la empresa. Cuando se trate de faltas graves y muy graves la ejercerá a la vista del expediente instruido al efecto. La competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios, estará atribuida a la Dirección de la empresa o persona que represente esa o similar figura.

Sin perjuicio de la aplicación de la normativa vigente, los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición y graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo y con arreglo a las normas del procedimiento en él determinadas.

FALTAS.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

Serán faltas leves, las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad los retrasos superiores a 15 minutos.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, siempre que aquél carezca de trascendencia grave.
8. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada.

Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público o clientes en el ejercicio de su trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas, entre las que se incluyen los reconocimientos médicos obligatorios, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Cuando tal conducta constituya imprudencia temeraria o el riesgo derivado de la misma sea grave e inminente, la falta será muy grave.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez. A estos efectos se entenderá falta de puntualidad, los retrasos en la entrada y salida superiores a 15 minutos. No obstante, lo anterior no computará la falta como grave si en la misma jornada o en la inmediatamente posterior, se recupera el tiempo de trabajo efectivo.
7. El abandono del trabajo, sin causa justificada. Cuando ello ocasione perjuicios importantes o trastornos a la organización del trabajo, constituirá falta muy grave.
8. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
9. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
12. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material, mercancías u objetos de los usuarios depositados o en régimen de tráfico o documentos de los servicios.
13. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
14. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa a la que presta sus servicios.
15. La utilización reiterada de los sistemas de información propiedad de la empresa a la que presta sus servicios para fines distintos de los profesionales para los que fueron implantados.
16. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

17. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, dentro de un periodo de seis meses.
18. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
19. La obstrucción del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Serán faltas muy graves, las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia de este ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pudiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
6. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre. No obstante, a lo anterior, no computará la falta como grave si en la misma jornada o en la inmediatamente posterior se recupera el tiempo de trabajo efectivo.
7. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
9. Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o familiar de la empresa donde presta sus servicios.
10. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
11. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
12. La sustracción de mercancías u objetos de los usuarios depositados en los lugares de trabajo.
13. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
15. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

RÉGIMEN SANCIONADOR:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días y no superior a seis meses.
Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el apartado 10 del punto anterior que respondan a conducta de naturaleza sexual y se hayan ejercido prevaliéndose de la superior condición jerárquica, se aplicará la sanción de despido.

Asimismo, en los supuestos previstos en el apartado 15 las sanciones que puedan corresponder al trabajador, a su elección, podrán ser sustituidas por el sometimiento al correspondiente tratamiento de desintoxicación.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, con remisión del pliego de cargos al trabajador para que, en un plazo de ocho días hábiles, emita escrito de descargo.

Simultáneamente se dará comunicación a la representación social existente en la empresa, en el caso de no existir deberá ser notificada a los representantes de la parte social que compongan la Comisión Paritaria del presente Convenio según lo recogido en el artículo 6 del mismo, a los efectos de que emitan el correspondiente informe en el plazo de 8 días hábiles.

Transcurrido el plazo mencionado anteriormente, se haya o no producido escrito de descargo, la empresa resolverá lo procedente en el ejercicio de su facultad disciplinaria.

Las faltas leves serán notificadas simultáneamente al trabajador y a los representantes de los trabajadores, prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado. Este plazo no será de aplicación mientras exista causa judicial penal pendiente por los mismos hechos, quedando en suspenso el expediente disciplinario.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad.

Recibida dicha comunicación, se procederá a la apertura por la empresa donde preste sus servicios de la información adecuada de la que quede constancia, instruyéndose, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente.

En las faltas graves y muy graves en los supuestos en que exista litispendencia penal, la empresa podrá acordar el cambio de funciones del trabajador como medida cautelar.

Cuando el trabajador sea representante legal de los trabajadores o delegado sindical, se establecerá, con carácter previo a la imposición de la sanción por faltas graves y muy graves, un plazo de tres días hábiles a fin de dar audiencia al mismo y a los restantes miembros de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los delegados sindicales en el supuesto de que el trabajador sancionado estuviera afiliado a un sindicato y así constara a la empresa. Se entenderá que el procedimiento arriba indicado servirá, a todos los efectos, de expediente contradictorio para los representantes legales y sindicales.

Artículo 34. *Cláusula de no aplicación del Convenio.*

Las empresas que obtengan pérdidas en el ejercicio inmediatamente anterior reflejadas en las oportunas declaraciones fiscales podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales del presente Convenio en el siguiente supuesto:

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecte sustancialmente la estabilidad de esta, y la aplicación de los incrementos salariales ponga en peligro la supervivencia o viabilidad de la empresa, a criterio de la Comisión Paritaria. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, para el dictamen de la Comisión los resultados anteriores citados de las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

Procedimiento: La empresa en la que, a su juicio concurran las circunstancias citadas, solicitará de la Comisión Paritaria del Convenio la no aplicación de este y a tal efecto junto con la solicitud aportará la documentación que antecede, así como cualquiera otra documentación que la empresa estime pertinente. Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá para el estudio de los documentos; a dicha reunión podrán asistir en calidad de invitados, con voz pero sin voto, tanto la representación de la empresa como de los trabajadores.

La Comisión Paritaria si aprecia que se dan las circunstancias expuestas, autorizará mediante informe favorable la no aplicación del Convenio. Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación.

Artículo 35. Cláusula de irreversibilidad.

En todo lo no previsto en el texto articulado de este Convenio se estará a lo regulado en la legislación general laboral básica y en aquellas disposiciones específicas que resulten aplicables.

El presente Convenio tendrá vigencia absoluta, hasta que no sea sustituido por otro, incluso después de haber cumplido su vigencia o haber sido denunciado por alguna de las partes firmantes.

Este artículo en el caso de existir innovaciones legislativas que optimicen su redacción, se tendrá en cuenta las mismas, entrando en vigor las citadas mejoras legales, en el momento de su eficacia normativa.

Tablas salariales año 2022

Calculo de las tablas salariales año 2022

	<i>Salario base 2022</i>	<i>Plus permanencia 2022</i>	<i>Salario año 2022</i>
Titulado Superior	1.378,23 €	169,26 €	24.759,64 €
Titulado Medio	1.250,69 €	153,60 €	22.469,97 €
Jefe de Sección	1.378,23 €	169,26 €	24.759,64 €
Jefe de Negociado	1.273,92 €	156,43 €	22.885,48 €
Ofical Admtvo.	1.171,63 €	144,28 €	20.507,87 €
Auxiliar	904,49 €	119,00 €	16.249,02 €
Telefonista	899,66 €	110,49 €	16.161,68 €
Conserje	958,42 €	117,70 €	17.217,73 €
Cobrador y Ordenanza	911,71 €	111,44 €	16.378,79 €
Portero y Sereno	911,71 €	111,44 €	16.378,79 €
Limpiadora	826,78 €	101,53 €	14.853,00 €
Encargado de Sección	1.080,13 €	132,63 €	19.404,34 €
Oficial 1ª Y 2ª	1.034,97 €	127,11 €	18.593,00 €
Oficial 3ª	973,37 €	119,54 €	17.486,67 €
Peón	958,01 €	117,64 €	18.356,51 €
Conductor y Manipulante	993,88 €	122,06 €	17.855,15 €
Mozo y Cosedor	958,01 €	117,64 €	18.070,07 €

Según lo acordado, ninguno de los salarios deberán estar por debajo en cuanto a su cuantía sobre lo marcado para el salario mínimo interprofesional fijado para el ejercicio correspondiente.

Tablas salariales año 2023

Calculo de las tablas salariales año 2023

	<i>Salario base 2023</i>	<i>Plus permanencia 2023</i>	<i>Salario año 2023</i>
Titulado Superior	1.419,57 €	174,33 €	25.502,43 €
Titulado Medio	1.288,21 €	158,21 €	23.144,07 €
Jefe de Sección	1.419,57 €	174,33 €	25.502,43 €
Jefe de Negociado	1.312,14 €	161,12 €	23.572,04 €
Oficial Admtvo.	1.206,77 €	148,61 €	21.123,11 €
Auxiliar	931,63 €	122,57 €	16.736,49 €
Telefonista	926,65 €	113,81 €	16.646,53 €
Conserje	987,17 €	121,23 €	17.734,26 €
Cobrador y Ordenanza	939,06 €	114,79 €	16.870,15 €
Portero y Sereno	939,06 €	114,79 €	16.870,15 €
Limpiadora	851,58 €	104,57 €	15.298,59 €
Encargado de Sección	1.112,54 €	136,61 €	19.986,47 €
Oficial 1ª Y 2ª	1.066,02 €	130,92 €	19.150,79 €
Oficial 3ª	1.002,57 €	123,13 €	18.011,27 €
Peón	986,75 €	121,17 €	18.907,20 €
Conductor y Manipulante	1.023,70 €	125,72 €	18.390,80 €
Mozo y Cosedor	986,75 €	121,17 €	18.612,17 €

Según lo acordado, ninguno de los salarios deberán estar por debajo en cuanto a su cuantía sobre lo marcado para el salario mínimo interprofesional fijado para el ejercicio correspondiente.

Tablas salariales año 2024

	<i>Salario Base 2024</i>	<i>Plus Permanencia 2024</i>	<i>Salario Año 2024</i>
Titulado Superior	1.462,16 €	179,56 €	26.267,51 €
Titulado Medio	1.326,85 €	162,95 €	23.838,39 €
Jefe de Sección	1.462,16 €	179,56 €	26.267,51 €
Jefe de Negociado	1.351,50 €	165,96 €	24.279,21 €
Oficial Admtvo.	1.242,98 €	153,07 €	21.756,80 €
Auxiliar	959,58 €	126,25 €	17.238,59 €
Telefonista	954,45 €	117,22 €	17.145,92 €
Conserje	1.016,78 €	124,86 €	18.266,29 €
Cobrador y Ordenanza	967,23 €	118,23 €	17.376,26 €
Portero y Sereno	967,23 €	118,23 €	17.376,26 €
Limpiadora	877,13 €	107,71 €	15.757,55 €
Encargado de Sección	1.145,91 €	140,71 €	20.586,06 €
Oficial 1ª Y 2ª	1.098,00 €	134,85 €	19.725,32 €
Oficial 3ª	1.032,64 €	126,82 €	18.551,60 €
Peón	1.016,36 €	124,81 €	19.474,42 €
Conductor y Manipulante	1.054,41 €	129,49 €	18.942,53 €
Mozo y Cosedor	1.016,36 €	124,81 €	19.170,53 €

Según lo acordado, ninguno de los salarios deberán estar por debajo en cuanto a su cuantía sobre lo marcado para el salario mínimo interprofesional fijado para el

Tablas salariales año 2025

	<i>Salario base 2025</i>	<i>Plus permanencia 2025</i>	<i>Salario año 2025</i>
Titulado Superior	1.506,02 €	184,95 €	27.055,53 €
Titulado Medio	1.366,66 €	167,84 €	24.553,54 €
Jefe de Sección	1.506,02 €	184,95 €	27.055,53 €
Jefe de Negociado	1.392,04 €	170,93 €	25.007,58 €
Oficial Admtvo.	1.280,27 €	157,66 €	22.409,50 €
Auxiliar	988,36 €	130,04 €	17.755,74 €
Telefonista	983,09 €	120,74 €	17.660,30 €
Conserje	1.047,29 €	128,61 €	18.814,28 €
Cobrador y Ordenanza	996,25 €	121,78 €	17.897,55 €
Portero y Sereno	996,25 €	121,78 €	17.897,55 €
Limpiadora	903,45 €	110,94 €	16.230,28 €
Encargado de Sección	1.180,29 €	144,93 €	21.203,64 €
Oficial 1ª Y 2ª	1.130,94 €	138,89 €	20.317,08 €
Oficial 3ª	1.063,62 €	130,63 €	19.108,15 €
Peón	1.046,85 €	128,55 €	20.058,65 €
Conductor y Manipulante	1.086,04 €	133,37 €	19.510,80 €
Mozo y Cosedor	1.046,85 €	128,55 €	19.745,65 €

Según lo acordado, ninguno de los salarios deberán estar por debajo en cuanto a su cuantía sobre lo marcado para el salario mínimo interprofesional fijado para el

Tablas salariales año 2026

	<i>Salario base 2026</i>	<i>Plus permanencia 2026</i>	<i>Salario año 2026</i>
Titulado Superior	1.551,21 €	190,50 €	27.867,20 €
Titulado Medio	1.407,66 €	172,87 €	25.290,15 €
Jefe de Sección	1.551,21 €	190,50 €	27.867,20 €
Jefe de Negociado	1.433,81 €	176,06 €	25.757,81 €
Oficial Admtvo.	1.318,68 €	162,39 €	23.081,79 €
Auxiliar	1.018,01 €	133,94 €	18.288,42 €
Telefonista	1.012,58 €	124,36 €	18.190,11 €

	<i>Salario base 2026</i>	<i>Plus permanencia 2026</i>	<i>Salario año 2026</i>
Conserje	1.078,71 €	132,47 €	19.378,70 €
Cobrador y Ordenanza	1.026,13 €	125,43 €	18.434,47 €
Portero y Sereno	1.026,13 €	125,43 €	18.434,47 €
Limpiadora	930,55 €	114,27 €	16.717,19 €
Encargado de Sección	1.215,70 €	149,28 €	21.839,75 €
Oficial 1ª Y 2ª	1.164,87 €	143,06 €	20.926,59 €
Oficial 3ª	1.095,53 €	134,55 €	19.681,40 €
Peón	1.078,25 €	132,41 €	20.660,41 €
Conductor y Manipulante	1.118,62 €	137,38 €	20.096,13 €
Mozo y Cosedor	1.078,25 €	132,41 €	20.338,02 €

Según lo acordado, ninguno de los salarios deberán estar por debajo en cuanto a su cuantía sobre lo marcado para el salario mínimo interprofesional fijado para el