


 ( Disposición Vigente )



**Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara - Resolución de 14 de abril 2016.**

[LEG 2016\4152](#)

 CONSOLIDADA

**ACTIVIDADES VARIAS.** Resolución de inscripción y publicación del Convenio Colectivo del sector de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara.

CONSEJERÍA ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE GUADALAJARA

**BO. Guadalajara 4 mayo 2016, núm. 54, [pág. 3].**

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA (código19001325012008) para el periodo 20152016, que tuvo entrada el 2 de marzo de 2016, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con 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 (BOE del 24); en el [Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#) , sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); en el [Decreto 81/2015, de 14 de julio](#) , por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM del 16); en el [Decreto 99/2013, de 28 de noviembre](#) (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable acuerda:

**Primero.**

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

**Segundo.**

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

**Convenio Colectivo Provincial de Operadores Logísticos de Guadalajara.**

**Preámbulo**

El presente Convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Logística de Guadalajara, por U.N.O. Organización Empresarial de Logística y Transporte y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del [Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) .

## **Capítulo I. Ámbito de aplicación**

### **Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los Operadores Logísticos, entendiéndose por tales a las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, la organización, la gestión, la supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.

Asimismo, será de aplicación a todas las empresas almacenistas-distribuidores, y las de «Transitarios» definidas en los [artículos 125](#) y 126> de la [Ley 16/1987](#) de Ordenación de Transportes Terrestres, así como las empresas que la misma Ley denomina «Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías».

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.

### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Guadalajara.

### **Artículo 3. Ámbito personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente Convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido normativo.

### **Artículo 5. Naturaleza de las condiciones pactadas**

El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible, quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho.

Si tal circunstancia ocurre, la Comisión negociadora estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

## **Artículo 6. Garantías personales. compensación y absorción**

### *a) Garantías personales.*

Las empresas respetaran las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y letra b) de este artículo.

### *b) Compensación y absorción.*

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

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **Artículo 7. Principios generales**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de empresa o Delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el [artículo 64.5 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#) , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

## **Capítulo III. Contratación y empleo**

### **Artículo 8. Principios generales**

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que, en esta materia, corresponde a la Dirección, los Comités de empresa o Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Recibir de la empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informados de las renovaciones de los contratos existentes.

b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.).

### **Artículo 9. Periodo de prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Técnicos titulados, seis meses.
- Resto de trabajadores (excepto no cualificados), tres meses.
- No cualificados, un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

## **Artículo 10. Modalidades de contratación**

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector.

Con tal finalidad, promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las siguientes modalidades de contratación.

### **a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.**

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

### **b) EN PRÁCTICAS.**

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por períodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en Tabla salarial anexa, correspondiente al 60%, durante el primer año, y al 80%, durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado La situación de Incapacidad Temporal,

riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de la duración del contrato.

c) OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta, aunque limitada en el tiempo, y en él se harán constar las siguientes circunstancias:

El carácter de la contratación.

La fecha de inicio del contrato.

\* La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

d) CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de 12 meses en un periodo de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

e) FIJOS DISCONTINUOS.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

f) A TIEMPO PARCIAL.

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 11. Límites a la contratación y empresas de trabajo temporal**

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que, sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitará, en cómputo anual, las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados, en los siguientes porcentajes:

- Centro de trabajo de hasta 50 trabajadores/as: 35%.
- Centro de trabajo de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.
- Centro de trabajo de más de 100 trabajadores/ as: 25%.

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

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones, durante un periodo de veinticuatro meses, para operaciones que empleen más de 100 trabajadores y de doce meses, para operaciones que empleen menos de 100 trabajadores.

La Comisión paritaria se reunirá con el propósito de que el primer año, a partir de la publicación del Convenio colectivo, se puedan regular los límites de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector.

## **Artículo 12. Ceses**

### **a) FINIQUITOS:**

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del [ET](#) , el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de finiquito.

### **b) BAJAS VOLUNTARIAS:**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso, si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días.

El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien, el cobro de la misma se producirá como máximo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

### **c) POR FINALIZACIÓN DEL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO:**

Si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, este lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días, si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

### **d) INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.**

Los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

### **e) JUBILACIÓN PARCIAL.**

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la legislación sobre jubilación parcial.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por la legislación de la Seguridad Social, debiendo únicamente pactar las condiciones de esa jubilación parcial.

## **Capítulo IV. Clasificación, promoción, movilidad**

### **Artículo 13. Clasificación profesional**

La Comisión mixta paritaria adecuará, durante la vigencia del convenio, la clasificación profesional al Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya.

### **Artículo 14. Formación profesional**

La Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual, se tendrá en cuenta el desarrollo normativo del [Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo](#) .

Los trabajadores que cursen estudios en un Centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

### **Artículo 15. Adaptación al puesto de trabajo**

Si un trabajador quedara afectado por una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se adaptará el puesto de trabajo a las capacidades de la persona o se le reubicará a un nuevo puesto, con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades y conocimientos del trabajador lo permitan.

### **Artículo 16. Promoción profesional**

La promoción, dentro de cada Grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, informando a la Representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

### **Artículo 17. Movilidad funcional**

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su nivel profesional.

1. DE GRUPO SUPERIOR, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. DE INFERIOR GRUPO, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los puestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

### **Artículo 18. Movilidad geográfica**

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los Representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y, además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador, no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

## **Capítulo V. Tiempo de trabajo**

### **Artículo 19. Jornada**

A) Se establece una jornada laboral máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de cuarenta horas.

B) Se mantendrá como tiempo efectivo, el tiempo de descanso en la jornada diaria de trabajo en los términos que se tenga establecidos en aquellos centros que así lo tengan, derivados de acuerdos previos o condiciones más beneficiosas o adquiridas.

En aquellos centros que no lo tengan reconocido, se contemplará como trabajo efectivo 15 minutos de descanso en la jornada diaria, en el momento en que un posible acuerdo de ámbito estatal acuerde la nueva clasificación profesional del artículo 20.

Se compensarán y absorberán aquellos descansos reconocidos de tiempo efectivo de trabajo, es decir, en ningún caso será adicional a los existentes por acuerdos previos o condiciones más beneficiosas.

### **Artículo 20. Grupo profesional**

Se emplaza a la negociación estatal, que se estima se pueda producirse en un plazo de un año, la negociación de una clasificación profesional del sector logístico, donde se tratará un grupo profesional de inicio, excluyéndose definitivamente del ámbito provincial.

### **Artículo 21. Vacaciones**

Se establecerá, con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio, un calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al período de disfrute de las mismas. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los períodos, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre las partes podrán disfrutarse períodos distintos a los fijados anteriormente.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso ni en víspera.

El período de disfrute de vacaciones que haya sido fijado en el correspondiente calendario de vacaciones, será modificado en el supuesto de que, antes del periodo previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del [ET](#). Obtenida el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 30 días naturales.

En el supuesto de que el trabajador opte a la jubilación parcial, tendrá derecho a 33 días adicionales de vacaciones al año, calculado sobre la jornada anual del Convenio colectivo y que será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador en concreto.

### **Artículo 22. Trabajo en festivos**

La empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinarán, en los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, los días festivos locales o autonómicos en que se deberá disfrutar.



## **Artículo 23. Permisos licencias y excedencias**

### **1. PERMISOS RETRIBUIDOS.-**

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

a) Dos días laborales en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o certificada por Institución Sanitaria, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado

de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días naturales. Si el desplazamiento es superior a 150 km en recorrido de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

b) Tres días laborales por nacimiento de hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, contados desde el lugar del centro de trabajo, el plazo será de cuatro días naturales. Si el desplazamiento es superior a 150 km en recorrido de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

c) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones, previo acuerdo con la Empresa.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico, mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

f) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

g) Los trabajadores afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa, y siempre que exista acuerdo con la empresa.

h) Los trabajadores podrán hacer uso del permiso de lactancia en dos opciones:

a) Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general o

b) Acumular dicho permiso, en un único período de 15 días laborables a disfrutar por la mujer trabajadora, inmediatamente después de finalizar el período de ausencia por maternidad. Esta opción podrá ser disfrutada indistintamente por el trabajador o la trabajadora, previo aporte del certificado administrativo que establezca que el padre o madre no hacen uso de dicho permiso.

i) Reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. Será de aplicación lo establecido en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto del Trabajador en los demás supuestos contemplados.

j) 1) Durante 2015, tres días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar, en todos los casos solicitándolo con al menos, noventa y seis horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa, y que será obligatorio de conceder salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10% del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores podrán disfrutar de los días para asuntos propios por jornadas completas o por fracciones de

cuatro horas, para cuidado o acompañamiento de ascendiente o descendientes a consulta médica, debiendo respetarse, en todo caso, el sistema de solicitud y concesión previsto en el párrafo anterior.

Para aquellas empresas que su jornada de trabajo fuera inferior a la establecida en este Convenio, el número de días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar será de dos y de una bolsa de ocho horas para atender cuidados familiares en el año 2015 con justificación.

2) Durante 2016, tres días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar, de los cuales, dos de ellos se computarán como tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima anual de 1800 horas, respetándose las condiciones más beneficiosas de cada empresa o centro de trabajo, en todos los casos, solicitándolo con, al menos, noventa y seis horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa, y que será obligatorio de conceder, salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10% del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores podrán disfrutar de los días para asuntos propios por jornadas completas o por fracciones de cuatro horas, para cuidado o acompañamiento de ascendiente o descendientes a consulta médica, debiendo respetarse, en todo caso, el sistema de solicitud y concesión previsto en el párrafo anterior.

Para aquellas empresas que su jornada de trabajo fuera inferior a la establecida en este convenio colectivo, dos días retribuidos de asuntos propios sin justificar, de los cuales, uno de ellos, se computará como de trabajo efectivo sobre la jornada máxima anual, y de una bolsa de ocho horas, para atender cuidados familiares en el año 2016 con justificación, respetando aquellos acuerdos que tengan más beneficiosos.

k) Conceder como permiso retribuido las situaciones previstas en el artículo 37.3 f) del [ET](#).

## 2. EXCEDENCIAS.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo, además, derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b), se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

En todo caso, deberá respetarse lo previsto en el último párrafo del artículo 46.3 del ET.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de un cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, durarán hasta el momento del cese en el cargo público, o hasta el momento en que finalice el ejercicio del cargo representativo, teniendo el trabajador derecho a ocupar la plaza que dejó en el momento de iniciar dichas excedencias. Su reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia.

## Artículo 24. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales. Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por

la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información de los criterios más arriba señalados, la empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinan el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Se compensarán con tiempo de descanso o retribución, en ambos casos, por un valor de 1,25 del importe de la hora ordinaria.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones que, con carácter de más beneficiosas, rijan en la actualidad en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio.

Por las empresas, se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los Representantes de los trabajadores y de la Autoridad laboral.

## **Capítulo VI. Retribuciones**

### **Artículo 25. Definición**

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

### **Artículo 26. Estructura salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario base y los complementos.

*Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y el Plus de transporte.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Personales = Antigüedad.
- B. Por calidad o cantidad de trabajo.
- C. Plus de Nocturnidad.
- D. Plus puesto de trabajo.
- E. Otros.

*Complementos extrasalariales.*

- A. Plus de transporte.

**Revisión salarial.**

Se pactan los siguientes incrementos salariales:

Año 2015: Sobre la tabla salarial del año 2014, un incremento de todos los conceptos retributivos de 0,25%, con efectos de devengo de 1 de diciembre de 2015.

Una paga de 50 euros lineales, no consolidables, que se abonará en el mes de marzo de 2016.

Año 2016: Sobre la tabla salarial del año 2015, un incremento de todos los conceptos retributivos de 0,5%, con efectos de devengo de 1 de enero de 2016.

**Artículo 27. Salario base**

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, según se especifica en las Tablas salariales anexas a este Convenio.

**Artículo 28. Plus convenio**

Será el establecido en las Tablas salariales anexas a este Convenio.

**Artículo 29. Plus transporte**

Se establece un Plus de transporte cotizable a la Seguridad Social, en la cuantía regulada por la legislación y cuyo importe es la que figura en las tablas salariales anexas.

**Artículo 30. Complementos personales**

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, de la cuantía que después se expresa.

Su devengo será desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, para todas las empresas afectadas en el presente Convenio, será el último Salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

No obstante esto, aquellos trabajadores que ya perciban con anterioridad a la entrada en vigor de la firma de este Convenio el complemento de antigüedad aplicando como módulo de cálculo el Salario base en lugar del Salario base convenio, lo seguirán manteniendo, sin perjuicio de la aplicación de la compensación y absorción que de acuerdo con el artículo 6 de este Convenio pudiera tener el Salario base.

### **Artículo 31. Complementos de puesto de trabajo**

#### **PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del veinticinco por ciento (25%) del Salario base convenio correspondiente a cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho período.

#### **DIETAS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, como mínimo, en concepto de dieta completa durante toda la vigencia del presente Convenio, las siguientes cantidades:

AÑO 2015: De 1 de enero a 30 de noviembre de 2015.

Nacional: 31,43 euros.

Internacional: 44,34 euros.

AÑO 2015: De 1 de diciembre a 31 de diciembre de 2015.

Nacional: 31,51 euros.

Internacional: 44,45 euros.

AÑO 2016:

Nacional: 31,67 euros.

Internacional: 44,67 euros.

Todo lo que superen las cantidades antes mencionadas y previa justificación será abonado por la empresa a los trabajadores.

### **Artículo 32. Complementos de vencimiento superior al mes**

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de Salario base más antigüedad, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

- Paga de beneficios: 15 de marzo.
- Paga extraordinaria de julio: 15 de julio.
- Paga extra de Navidad: 22 de diciembre.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

En el supuesto en que exista acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, o sus Representantes de los trabajadores si los hubiera, podrán prorratearse las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades del salario. Una vez adoptado el sistema de prorrateo, solo podrá modificarse por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, o sus Representantes de los trabajadores si los hubiera.

### **Artículo 33. Incapacidad temporal**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, el trabajador perciba:

En la primera baja, hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.

En la segunda baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de la baja, y hasta el 100%, a partir del octavo día.

En la tercera baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el día catorce, y hasta el 100%, a partir del día quince.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento a la prestación de IT alcanzará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Forma de abono: Los complementos que pagan las empresas de los tres primeros días de la primera, segunda y tercera baja derivada de enfermedad común y accidente no laboral se abonarán en la última nómina del mes de diciembre o a la finalización de su contrato.

### **Artículo 34. Otras percepciones**

#### **a) SEGURO DE ACCIDENTES**

Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo de:

Desde el 1 diciembre del año 2015, de 20.021,77 euros.

En el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, de 30.028,45 euros.

Desde el año 2016, de 20.121,88 euros.

En el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, de 30.178,60 euros.

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) FALLECIMIENTO

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

### **Artículo 35. Formas de pago**

c) PAGO DE HABERES

El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o, en su defecto, en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

d) ATRASOS CONVENIO

Los atrasos deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente, a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara. Los efectos de dichos atrasos serán a partir del 1 de diciembre de 2015.

### **Artículo 36. Seguimiento de la siniestrabilidad**

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria con la finalidad de hacer un seguimiento sobre la accidentabilidad acaecida en las empresas.

### **Artículo 37. Planes de igualdad**

Las empresas de más de 250 trabajadores llevarán a cabo la negociación de planes de igualdad y planes de conciliación con los Representantes sindicales de las mismas, en aplicación del deber de negociación previsto en la [Ley de Igualdad](#) .

### **Artículo 38. Subrogación**

El acuerdo que, al respecto, pudiera adoptarse en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística será objeto de regulación en el presente Convenio colectivo, por lo que la Comisión paritaria del mismo dispondrá su inclusión en este Convenio.

## **Capítulo VII. Régimen disciplinario**

### **Artículo 39.**

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.

## **Capítulo VIII. Salud laboral y seguridad social**

## Artículo 40. Principios generales

La [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#) , establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que, en esta materia, tienen los Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión mixta determine.

### DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Se estará a lo establecido en el capítulo III de la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) (LPRL).

### ROPA DE TRABAJO.

Todo el personal afectado por este convenio, al ingreso en la empresa, será provisto de dos equipos en las fechas adecuadas.

1 de verano, con las prendas adecuadas. 1 de invierno, con las prendas adecuadas.

Todas las prendas del uniforme se renovarán cada año. El personal de movimiento, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo, será provisto de ropa de abrigo cada 2 temporadas.

Las empresas que, por índole de su trabajo, hayan de efectuarlo en medios húmedos facilitarán a su personal calzado adecuado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones. La duración de estas prendas será de seis meses.

La calidad de los géneros deberá ser tal que, con uso normal de las prendas durante el plazo de vida que se establece, no sufran grave deterioro.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de trajes antiácido, así como de botas de caucho.

A los engrasadores y lavacoche se les proveerá de tres monos cada año y un calzado adecuado que les aísle.

Al personal de talleres se le proveerá, igualmente, de tres monos cada año y de calzado adecuado con refuerzo.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada.

Si cualquiera de las prendas e indumentaria fuera insuficiente por deterioro de las mismas, la empresa renovaría cualquiera de estas.

Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

### VIGILANCIA DE LA SALUD

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo, y solo se realizarán al objeto de



seguir la evolución de la salud del trabajador, como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el [artículo 22](#) de la LPRL.

#### LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo no previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

### **Capítulo IX. Derechos de los trabajadores**

#### **Artículo 41. De los representantes de los trabajadores**

Se entenderá por Representantes de los trabajadores a los Comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#) , Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio colectivo.

#### **Artículo 42. De los sindicatos**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Todo ello, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

#### **Artículo 43. De la acción sindical**

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse

en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

#### **Artículo 44. De los cargos sindicales**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### **Artículo 45. De los delegados sindicales**

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados sindicales, por cada Sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las

mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

## **Artículo 46. Comités de empresa o delegados de personal**

### 1.- COMPETENCIAS.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa o Delegados de personal las siguientes funciones:

Ser informado 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.

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 reestructuraciones de plantillas, 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.

En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. 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 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 especial, un supuesto de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes 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 la efectividad de la misma en los centros 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 establecida 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 medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Se reconoce al Comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 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 de reservado.

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

## 2.- GARANTÍAS.

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño 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 y el Delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

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.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Los términos de la acumulación deberán ser comunicados por las sindicatos provinciales a las empresas.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se

vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

#### **Artículo 47. Cuota sindical**

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

#### **Artículo 48. Prácticas antisindicales**

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#), se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

#### **Artículo 49. De la mujer trabajadora**

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su maternidad, no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo, en igualdad de derechos, e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Será de aplicación en esta materia todo lo dispuesto en [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 50. De los discapacitados**

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

### **Capítulo X. Vigilancia, Mediación e Interpretación**

#### **Artículo 51. Comisión paritaria**

##### **A) DEFINICIÓN:**

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación,

mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

#### B) COMPOSICIÓN:

La Comisión paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

#### C) FUNCIONES

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio

b) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad laboral.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

f) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

#### D) SEDE LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión paritaria se fija indistintamente en la sede de CEOE-CEPYME Guadalajara o, en la sede de U.N.O. en Madrid, o en la sede de CC.OO. en Guadalajara, y en la sede de U.G.T en Guadalajara.

#### E) PROCEDIMIENTO

La Comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el Orden del día.

Transcurrido el plazo previsto, las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

### **Artículo 52. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos**

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al sistema de Mediación previsto en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/ as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

### **Disposición Adicional primera. Vigilancia, Mediación e Interpretación**

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan su sometimiento y subordinación a cuantas disposiciones pudieran producirse como consecuencia de acuerdos sectoriales de ámbito superior al presente, atendiendo a los siguientes criterios:

A. Principio de Jerarquía. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

B. Principio de Complementariedad. Se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos superiores se llevarán a cabo por los trámites previstos en el Capítulo X del presente Convenio.

D. Las referencias hechas al género masculino, se utilizan, según nuestra lengua española, como genero integrador, de carácter neutro, y que, de manera consuetudinaria, incluyen también la aceptación femenina.

C. En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya, y demás legislación vigente.

**Anexo I. Tabla salarial año 2015 (desde 1/12/2015)**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS/CONV.	PLUS/TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB - ANUAL
JEFE DE SERVICIO	911,08	368,91	146,75	1.426,74	19.854,10
ENCARGADO ALMACÉN	911,08	368,91	146,75	1.426,74	19.854,10
INSPECTOR PRINCIPAL	911,08	296,09	146,75	1.353,92	18.980,24
CAPATAZ	911,08	227,17	146,75	1.284,99	18.153,18
JEFE ADMINISTRACIÓN	911,08	227,17	146,75	1.284,99	18.153,18
OFICIAL ADMINISTRACIÓN 1. <sup>a</sup>	911,08	197,01	146,75	1.254,84	17.791,32
OFICIAL ADMINISTRACIÓN 2. <sup>a</sup>	911,08	188,83	146,75	1.246,66	17.693,15
AUXILIAR	911,08	149,43	146,75	1.207,26	17.220,37
CONDUC, MECÁNICO, JEFE TALLER	911,08	195,41	146,75	1.253,24	17.772,07
JEFE ALMACÉN	911,08	192,63	146,75	1.250,4	17.738,

				6	75
<b>VIGILANTE</b>	<b>911,08</b>	<b>151,66</b>	<b>146,75</b>	<b>1.209,49</b>	<b>17.247,08</b>
<b>CONDOC. 1.ª, OFICIAL TALLER 1.ª</b>	<b>911,08</b>	<b>195,41</b>	<b>146,75</b>	<b>1.253,24</b>	<b>17.772,07</b>
<b>CONDOC. 2.ª, OFICIAL TALLER 2.</b>	<b>911,08</b>	<b>176,70</b>	<b>146,75</b>	<b>1.234,53</b>	<b>17.547,59</b>
<b>AYUDANTE</b>	<b>911,08</b>	<b>160,51</b>	<b>146,75</b>	<b>1.218,34</b>	<b>17.353,31</b>
<b>MOZO ESPECIALISTA</b>	<b>911,08</b>	<b>160,51</b>	<b>146,75</b>	<b>1.218,34</b>	<b>17.353,31</b>
<b>MOZO ORDINARIO</b>	<b>911,08</b>	<b>147,87</b>	<b>146,75</b>	<b>1.205,70</b>	<b>17.201,61</b>
<b>LIMPIADOR</b>	<b>911,08</b>	<b>147,87</b>	<b>146,75</b>	<b>1.205,70</b>	<b>17.201,61</b>
<b>ENGRADADOR LAVADOR</b>	<b>911,08</b>	<b>166,29</b>	<b>146,75</b>	<b>1.224,12</b>	<b>17.422,72</b>
<b>REPARTIDOR MERCANCÍAS</b>	<b>911,08</b>	<b>147,87</b>	<b>146,75</b>	<b>1.205,70</b>	<b>17.201,61</b>

<b>DIETAS</b>	
<b>DIETAS NACIONAL</b>	<b>31,51</b>
<b>DIETAS INTERNACIONAL</b>	<b>44,45</b>
<b>S. ACCIDENTES MUERTE</b>	<b>20.021,77</b>
<b>S. ACCIDENTES INVALIDEZ</b>	<b>30.028,45</b>

**Anexo II. Tabla salarial año 2016**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS/CONV.</b>	<b>PLUS/TRAN.</b>	<b>RETR. CONVENIO</b>	<b>RETRIB-ANUAL</b>
<b>JEFE DE SERVICIO</b>	<b>915,64</b>	<b>370,75</b>	<b>147,48</b>	<b>1433,87</b>	<b>19953,37</b>



ENCARGADO ALMACÉN	915,64	370,75	147,48	1433,87	19953,37
INSPECTOR PRINCIPAL	915,64	297,57	147,48	1360,69	19075,14
CAPATAZ	915,64	228,30	147,48	1291,42	18243,95
JEFE ADMINISTRACIÓN	915,64	228,30	147,48	1291,42	18243,95
OFICIAL 1. <sup>a</sup> ADMINISTRACIÓN	915,64	198,00	147,48	1261,11	17880,27
OFICIAL 2. <sup>a</sup> ADMINISTRACIÓN	915,64	189,78	147,48	1252,89	17781,62
AUXILIAR	915,64	150,18	147,48	1213,30	17306,48
CONDUC, MECÁNICO, JEFE					
TALLER	915,64	196,38	147,48	1259,50	17860,93
JEFE ALMACÉN	915,64	193,59	147,48	1256,71	17827,44
VIGILANTE	915,64	152,42	147,48	1215,53	17333,32
CONDUC. OFICIAL TALLER 1. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup> , 915,64	196,38	147,48	1259,50	17860,93
CONDUC. OFICIAL TALLER 2. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup> , 915,64	177,58	147,48	1240,70	17635,33
AYUDANTE	915,64	161,31	147,48	1224,43	17440,07
MOZO ESPECIALISTA	915,64	161,31	147,48	1224,43	17440,07
MOZO ORDINARIO	915,64	148,61	147,48	1211,73	17287,61
LIMPIADOR	915,64	148,61	147,48	1211,73	17287,61
ENGRADADOR	915,64	167,13	147,48	1230,24	17509,83

<b>LAVADOR</b>					
<b>REPARTIDOR MERCANCÍAS</b>	<b>915,64</b>	<b>148,61</b>	<b>147,48</b>	<b>1211,73</b>	<b>17287,61</b>

<b>DIETAS</b>	
<b>DIETAS NACIONAL</b>	<b>31,67</b>
<b>DIETAS INTERNACIONAL</b>	<b>44,67</b>
<b>S. ACCIDENTES MUERTE</b>	<b>20121,88</b>
<b>S. ACCIDENTES INVALIDEZ</b>	<b>30178,60</b>



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excm. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 224, fecha: viernes, 24 de Noviembre de 2017

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA - CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

### CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

**3527**

Convenio o Acuerdo: OPERADORES LOGISTICOS

Expediente: 19/01/0052/2017

Fecha: 21/11/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 19001325012008.

VISTO el acuerdo suscrito el 16 de noviembre de 2017 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME de Guadalajara y UNO) y sindical (CCOO y UGT), referido a la prórroga del convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de Guadalajara (código19001325012008), a la negociación del próximo convenio colectivo, así como a materia salarial y tablas salariales, acuerdo que tuvo entrada el día 17 del mismo mes en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el Título III 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 de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015), y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, 21 de noviembre de 2017. El Director Provincial, Santiago Baeza San Llorente

Acta Final

En Guadalajara a las 11.30 horas del día 16 de Noviembre de 2017.

Reunidos en la sede de la CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA sita en la calle Molina de Aragón nº 3 la relación de personas que a continuación se detallan:

Por parte de CC.OO.

D. Guillermo Renedo Liquiñano.

D<sup>a</sup>. Estrella García Coletto.

D<sup>a</sup> Silvia García Martínez.

D. Yolanda Arcediano Díaz.

D. Enrique Criado García.

Por parte de la U.G.T.:

D. Javier Martínez Martínez.

D<sup>a</sup>. Laura Francés Tejedor.



D. Javier Jiménez Ramos.

D<sup>a</sup>. Nuria Granizo Villaverde

D Alfredo Ávila Garcia.

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:

D<sup>a</sup> María Jesús Serrano Maestro.

Por parte de U.N.O

D. Daniel Fernández de Lis Alonso.

Asesores

D. Miguel Ángel López del Olmo. (CC.OO.)

D. Angel Miguel Martin Segurado. (CC.OO.)

D. Luis Notario de las Heras. (UGT)

D. Agustín Carrillo Castaño (CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA)

Primero.- Que el pasado día 6 de Noviembre del 2017 se celebro en la sede de Jurado Arbitral de Guadalajara la mediación para conocer del expediente marginado con numero JAL-GU/HU-54-17 y del expediente JAL-GU/HU-50-17 a fin de desbloquear la situación del convenio colectivo para el año 2017.

En la mediación celebrada se llegó al acuerdo en estos términos:

1.- Incremento salarial.- Para el año 2017 se aplicará un incremento salarial del 1,8% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017, produciéndose el pago efectivo de los mismos, como tope máximo, en la nómina de diciembre de 2017.

2.- Recuperación salarial.- Se aplicará sobre tablas un importe del 0,1%, sobre todos los conceptos salariales y extra salariales, a fecha 31 de diciembre de 2017 y con efectos salariales desde 1 de enero de 2018.

3.- Revisión salarial.- En el supuesto de que el IPC real del año 2017 fuese igual o superior al 1,9%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. En este plazo de un mes, las partes se reunirán



con el objetivo de actualizar tablas a dichos porcentajes.

4.- El texto del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara vigente al día de la fecha, mantendrá íntegro su articulado, salvo lo atinente a las tablas salariales correspondientes.

5.- Las partes se comprometen a abrir mesa de negociación del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara en el plazo de 15 días desde la publicación por el INE del IPC real para 2017.

Segundo.- Que para hacer efectiva dicha mediación en este acto se viene a prorrogar el texto del Convenio colectivo para el año 2017 en los mismos términos y la firma de las tablas del año 2017 para su publicación oficial, según el anexo a este acta.

Tercero.- Cuando se conozca el IPC definitivo por el INE del año 2017 las partes se comprometen en el plazo de 15 días a abrir la mesa de negociación para el año 2018 y siguientes.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 13:30 horas, firmando el Acta por cuadruplicado por todos los asistentes.



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TABLAS DEL 2017 PLUS PLUS TRANSP.	TOTAL MES A+B+C	TOTAL AÑO (1)
JEFE DE SERVICIO	932,12	377,42	150,13	1.459,68	20.312,52
ENCARGADO ALMACEN	932,12	377,42	150,13	1.459,68	20.312,52
INSPECTOR PRINCIPAL	932,12	302,93	150,13	1.385,18	19.418,55
CAPATAZ	932,12	232,41	150,13	1.314,67	18.572,35
JEFE ADMINISTRACION	932,12	232,41	150,13	1.314,67	18.572,35
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	932,12	201,56	150,13	1.283,82	18.202,21
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	932,12	193,20	150,13	1.275,45	18.101,79
AUXILIAR	932,12	152,88	150,13	1.235,14	17.618,04
CONDOC.MECANICO, JEFE TALLER	932,12	199,91	150,13	1.282,17	18.182,42
JEFE ALMACEN	932,12	197,07	150,13	1.279,33	18.148,33
VIGILANTE	932,12	155,16	150,13	1.237,42	17.645,40
CONDOC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	932,12	199,91	150,13	1.282,17	18.182,42
CONDOC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	932,12	180,78	150,13	1.263,03	17.952,76
AYUDANTE	932,12	164,21	150,13	1.246,47	17.754,00
MOZO ESPECIALISTA	932,12	164,21	150,13	1.246,47	17.754,00
MOZO ORDINARIO	932,12	151,28	150,13	1.233,54	17.598,86
LIMPIADOR	932,12	151,28	150,13	1.233,54	17.598,86
ENGRADADOR LAVADOR	932,12	170,14	150,13	1.252,39	17.825,10
REPARTIDOR MERCANCIAS	932,12	151,28	150,13	1.233,54	17.598,86

(1) Nota Explicativa: El Total Año, es el resultado de multiplicar el Salario Base por 12 mensualidades

+ 3 pagas extras; y el Plus Convenio y el Plus Transporte por 12 mensualidades

DIETAS NACIONAL	32,24
DIETAS INTERNACIONAL	45,47
S ACCIDENTES MUERTE	20.484,07
S ACCIDENTES INVALIDEZ	30.721,81



**CONVENIO PROVINCIAL DE LOGISTICA DE GUADALAJARA**

TABLAS SALARIALES AÑO 2017+0,1% TABLAS A PARTIR DEL 31-12-2017

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS/CONV.	PLUS/TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB- ANUAL
<b>JEFE DE SERVICIO</b>	<b>933,05</b>	<b>377,80</b>	<b>150,28</b>	<b>1461,14</b>	<b>20332,83</b>
ENCARGADO ALMACEN	933,05	377,80	150,28	1461,14	20332,83
<b>INSPECTOR PRINCIPAL</b>	<b>933,05</b>	<b>303,23</b>	<b>150,28</b>	<b>1386,57</b>	<b>19437,97</b>
CAPATAZ	933,05	232,64	150,28	1315,98	18590,92
<b>JEFE ADMINISTRACION</b>	<b>933,05</b>	<b>232,64</b>	<b>150,28</b>	<b>1315,98</b>	<b>18590,92</b>
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	933,05	201,77	150,28	1285,10	18220,41
<b>OFICIAL 2ª ADMINISTRACION</b>	<b>933,05</b>	<b>193,39</b>	<b>150,28</b>	<b>1276,73</b>	<b>18119,89</b>
AUXILIAR CONDUC.MECANICO, JEFE TALLER	933,05	153,04	150,28	1236,37	17635,66
<b>JEFE ALMACEN</b>	<b>933,05</b>	<b>200,11</b>	<b>150,28</b>	<b>1283,45</b>	<b>18200,60</b>
JEFE ALMACEN	933,05	197,27	150,28	1280,61	18166,48
<b>VIGILANTE</b>	<b>933,05</b>	<b>155,32</b>	<b>150,28</b>	<b>1238,66</b>	<b>17663,05</b>
CONDUC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	933,05	200,11	150,28	1283,45	18200,60
<b>CONDUC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª</b>	<b>933,05</b>	<b>180,96</b>	<b>150,28</b>	<b>1264,30</b>	<b>17970,71</b>
AYUDANTE	933,05	164,38	150,28	1247,72	17771,76
<b>MOZO ESPECIALISTA</b>	<b>933,05</b>	<b>164,38</b>	<b>150,28</b>	<b>1247,72</b>	<b>17771,76</b>
MOZO ORDINARIO	933,05	151,44	150,28	1234,77	17616,46
<b>LIMPIADOR</b>	<b>933,05</b>	<b>151,44</b>	<b>150,28</b>	<b>1234,77</b>	<b>17616,46</b>
ENGRADADOR LAVADOR	933,05	170,31	150,28	1253,65	17842,92
<b>REPARTIDOR MERCANCIAS</b>	<b>933,05</b>	<b>151,44</b>	<b>150,28</b>	<b>1234,77</b>	<b>17616,46</b>
<b>DIETAS</b>					
DIETAS NACIONAL		32,27			
DIETAS INTERNACIONAL		45,52			
S .ACCIDENTES MUERTE		20504,56			
S .ACCIDENTES INVALIDEZ		30752,54			





# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

☎ 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 216, fecha: lunes, 12 de Noviembre de 2018

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERIA DE ECONOMIA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

ACUERDO SOBRE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA (19001325012008)

**3108**

VISTO el acuerdo suscrito el 29 de octubre de 2018 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME de Guadalajara y U.N.O.) y sindical (CC.OO. y U.G.T.), referido a la prórroga del convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de Guadalajara (código19001325012008), a la negociación del próximo convenio colectivo, así como a materia salarial y tablas salariales, acuerdo que tuvo entrada el día 30 del mismo mes en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el Título III 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 de 24/10/2015); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de



Economía, Empresas y Empleo (DOCM de 16/07/2015), y en el resto de normativa aplicable.

**ACUERDO:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, 7 de noviembre de 2018. El Director Provincial. Santiago Baeza San Llorente.

**Acta Final**

En Guadalajara a las 9 horas del día 29 de Octubre de 2018.

Reunidos en la sede de la CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA sita en la calle Molina de Aragón nº 3 la relación de personas que a continuación se detallan:

Por parte de CC.OO.

- D. Guillermo Renedo Liquiñano.
- D<sup>a</sup>. Estrella Garcia Coleto.
- D. Yolanda Arcediano Díaz.
- D. Enrique Criado Garcia.
- D. Angel Miguel Martin Segurado.

Por parte de la U.G.T.:

- D. Javier Martinez Martinez.
- D. Ignacio Ayuso Blas.
- D. Javier Jiménez Ramos.
- D<sup>a</sup>. Nuria Granizo Villaverde
- D Alfredo Ávila Garcia.
- D<sup>a</sup>. Laura Francés Tejedor.

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:

- D<sup>a</sup> María Jesús Serrano Maestro.

Por parte de U.N.O



- D. Manuel Bejarano.

#### Asesores

- D. Miguel Ángel López del Olmo. (CC.OO.)
- D. Luis Notario de las Heras. (UGT)
- D. Agustín Carrillo Castaño (CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA)
- D. Crescencio Sanchez del Moral. (UGT)

PRIMERO. - Que las partes firmantes del Convenio Colectivo han llegado al siguiente acuerdo:

Incremento salarial.- Para el año 2018 se aplicará un incremento salarial del 1.9% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018, produciéndose el pago efectivo de los mismos, como tope máximo, en la nómina de diciembre del 2018.

Revisión salarial.- En el supuesto de que el IPC real del año 2018 fuese superior al 1.9% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2018. En este plazo de un mes, las partes se reunirán en su caso con el objetivo de actualizar tablas a dichos porcentajes.

El texto del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara vigente al día de la fecha, mantendrá íntegro su articulado salvo lo atinente a las tablas salariales correspondientes.

Las partes se comprometen a abrir mesa de negociación del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara para el año 2019 y siguientes en el plazo de 15 días desde la publicación por el INE del IPC real para el 2018.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 10.30 horas, firmando el Acta por cuadruplicado por todos los asistentes.

CONVENIO PROVINCIAL DE LOGISTICA DE GUADALAJARA					
TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1-01- 2018					
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS/CONV.	PLUS/TRANS.	RETR. CONVENIO	RETRIB- ANUAL
JEFE DE SERVICIO	950,78	384,98	153,14	1488,90	20719,14
ENCARGADO ALMACEN	950,78	384,98	153,14	1488,90	20719,14
INSPECTOR PRINCIPAL	950,78	308,99	153,14	1412,91	19807,26
CAPATAZ	950,78	237,06	153,14	1340,98	18944,10
JEFE ADMINISTRACION	950,78	237,06	153,14	1340,98	18944,10
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	950,78	205,6	153,14	1309,52	18566,58
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	950,78	197,06	153,14	1300,98	18464,10
AUXILIAR	950,78	155,95	153,14	1259,87	17970,78
CONDUC,MECANICO, JEFE TALLER	950,78	203,91	153,14	1307,83	18546,30



JEFE ALMACEN	950,78	201,02	153,14	1304,94	18511,62
VIGILANTE	950,78	158,27	153,14	1262,19	17998,62
CONDUC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	950,78	203,91	153,14	1307,83	18546,30
CONDUC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	950,78	184,4	153,14	1288,32	18312,18
AYUDANTE	950,78	167,5	153,14	1271,42	18109,38
MOZO ESPECIALISTA	950,78	167,5	153,14	1271,42	18109,38
MOZO ORDINARIO	950,78	154,32	153,14	1258,24	17951,22
LIMPIADOR	950,78	154,32	153,14	1258,24	17951,22
ENGRADADOR LAVADOR	950,78	173,55	153,14	1277,47	18181,98
REPARTIDOR MERCANCIAS	950,78	154,32	153,14	1258,24	17951,22

#### DIETAS

DIETAS NACIONAL 32,88

DIETAS INTERNACIONAL 46,38

S. ACCIDENTES MUERTE 20894,15

S. ACCIDENTES INVALIDEZ 31336,84



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 231, fecha: jueves, 05 de Diciembre de 2019

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE GUADALAJARA

ACUERDO PARCIAL REFERIDO AL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE  
OPERADORES LOGISTICOS DE GUADALAJARA

**3181**

VISTO el acuerdo suscrito el 22 de noviembre de 2019 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME de Guadalajara y U.N.O.) y sindical (CC.OO. y U.G.T.), referido al convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de Guadalajara (código19001325012008), aprobando las tablas salariales de 2019 y 2020, acuerdo que tuvo entrada el día 22 del mismo mes en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el Título III 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en el resto de normativa aplicable.



## ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, a 03 de diciembre de 2019. LA DELEGADA PROVINCIAL. M<sup>a</sup> Susana Blas Esteban

CONVENIO PROVINCIAL DE LOGISTICA DE GUADALAJARA					
TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1-01- 2019					
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONV	PLUS TRANS	RETR CONVE	RETR ANUAL
JEFE DE SERVICIO	969,8	392,68	156,2	1.518,68	21.133,56
ENCARGADO ALMACEN	969,8	392,68	156,2	1.518,68	21.133,56
INSPECTOR PRINCIPAL	969,8	315,17	156,2	1.441,17	20.203,44
CAPATAZ	969,8	241,8	156,2	1.367,80	19.323,00
JEFE ADMINISTRACION	969,8	241,8	156,2	1.367,80	19.323,00
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	969,8	209,71	156,2	1.335,71	18.937,92
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	969,8	201	156,2	1.327,00	18.833,40
AUXILIAR	969,8	159,07	156,2	1.285,07	18.330,24
CONDOC.MECANICO, JEFE TALLER	969,8	207,99	156,2	1.333,99	18.917,28
JEFE ALMACEN	969,8	205,04	156,2	1.331,04	18.881,88
VIGILANTE	969,8	161,44	156,2	1.287,44	18.358,68
CONDOC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	969,8	207,99	156,2	1.333,99	18.917,28
CONDOC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	969,8	188,09	156,2	1.314,09	18.678,48
AYUDANTE	969,8	170,85	156,2	1.296,85	18.471,60
MOZO ESPECIALISTA	969,8	170,85	156,2	1.296,85	18.471,60
MOZO ORDINARIO	969,8	157,41	156,2	1.283,41	18.310,32
LIMPIADOR	969,8	157,41	156,2	1.283,41	18.310,32
ENGRADADOR LAVADOR	969,8	177,02	156,2	1.303,02	18.545,64
REPARTIDOR MERCANCIAS	969,8	157,41	156,2	1.283,41	18.310,32
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		33,54			
DIETAS INTERNACIONAL		47,31			
S .ACCIDENTES MUERTE		21.312,03			
S .ACCIDENTES INVALIDEZ		31.963,58			

CONVENIO PROVINCIAL DE LOGISTICA DE GUADALAJARA					
TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1-01- 2020					
CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONV	PLUS TRANS	RETR CONVE	RETR ANUAL
JEFE DE SERVICIO	989,2	400,53	159,32	1.549,05	21.556,20
ENCARGADO ALMACEN	989,2	400,53	159,32	1.549,05	21.556,20
INSPECTOR PRINCIPAL	989,2	321,47	159,32	1.469,99	20.607,48
CAPATAZ	989,2	246,64	159,32	1.395,16	19.709,52
JEFE ADMINISTRACION	989,2	246,64	159,32	1.395,16	19.709,52
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	989,2	213,9	159,32	1.362,42	19.316,64



OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	989,2	205,02	159,32	1.353,54	19.210,08
AUXILIAR	989,2	162,25	159,32	1.310,77	18.696,84
CONDOC.MECANICO, JEFE TALLER	989,2	212,15	159,32	1.360,67	19.296,64
JEFE ALMACEN	989,2	209,14	159,32	1.357,66	19.259,52
VIGILANTE	989,2	164,67	159,32	1.313,19	18.725,88
CONDOC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	989,2	212,15	159,32	1.360,67	19.295,64
CONDOC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	989,2	191,85	159,32	1.340,37	19.052,04
AYUDANTE	989,2	174,27	159,32	1.322,79	18.841,08
MOZO ESPECIALISTA	989,2	174,27	159,32	1.322,79	18.841,08
MOZO ORDINARIO	989,2	160,56	159,32	1.309,08	18.676,56
LIMPIADOR	989,2	160,56	159,32	1.309,08	18.676,56
ENGRADADOR LAVADOR	989,2	180,56	159,32	1.329,08	18.916,56
REPARTIDOR MERCANCIAS	989,2	160,56	159,32	1.329,08	18.676,56
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		34,21			
DIETAS INTERNACIONAL		48,26			
S .ACCIDENTES MUERTE		21.738,27			
S .ACCIDENTES INVALIDEZ		32.602,85			



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 193, fecha: jueves, 07 de Octubre de 2021

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

ACUERDO POR EL QUE SE APRUEBA EL INCREMENTO Y LA REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2021

**2978**

VISTO el texto del Acuerdo suscrito el día 27 de agosto de 2021, de una parte por la representación de la parte empresarial, CEOE-CEPYME de Guadalajara y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de las personas trabajadoras, por la que se aprueba el incremento y la revisión salarial del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara, tablas salariales correspondientes al año 2021, con efectos desde el día 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, con código de convenio 19001325012008; acta que tuvo entrada el día 30 de agosto de 2021 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos





laborales y empleo en relación con el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar la inscripción del Acuerdo de 27 de agosto de 2021 y de las Tablas Salariales correspondientes al año 2021, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

En Guadalajara, a 5 de octubre de 2021. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

#### Acta Quinta

En Guadalajara, a las 11 horas del día 27 de Agosto de 2021.

Reunidos en la sede de la CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA sita en la calle Molina de Aragón nº 3 la relación de personas que a continuación se detallan:

Por parte de CC.OO.

D. Guillermo Renedo Liquiñano.

D<sup>a</sup>. Estrella Garcia Coletto.

D. Elisabeth Romero Gandú

D. Ariel Dedominici Rodriguez.

D. Francisco Rodajo García.

Por parte de la U.G.T.:

D. Antonio Baquera Sanz

D. Elena Tabernedo Canalejas.

D. Maria Victoria Rodríguez Sánchez

D<sup>a</sup>. Nuria Granizo Villaverde

D Alfredo Ávila Garcia.

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:



D<sup>a</sup> María Jesús Serrano Maestro.

Por parte de U.N.O

D. Manuel Bejarano.

Asesores

D. Miguel Ángel López del Olmo. (CC.OO.)

D. Angel Miguel Martin Segurado. (CC.OO.)

D. Ana González Palacios. (UGT).

D. Ivan García Blanco. (UGT)

D. Agustín Carrillo Castaño (CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA)

PRIMERO. - Que las partes firmantes del Convenio Colectivo han llegado al siguiente acuerdo:

Incremento salarial.- Para el año 2021 se aplicará un incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021, produciéndose el pago efectivo de los mismos, como tope máximo, en la nómina de octubre del 2021. Se adjunta tabla.

Revisión salarial.- En el supuesto de que el IPC real del año 2021 fuese superior al 2% se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2021.

El texto del Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de Guadalajara vigente al día de la fecha, mantendrá integro su articulado en el año 2021 salvo lo ateniende a las tablas salariales correspondientes.

SEGUNDO.- Al objeto de avanzar en la negociación del futuro texto del convenio, las partes acuerdan reunirse a partir del 8 de octubre de 2021 a las 12h en CEOE con periodicidad quincenal, concretándose las fechas oportunamente.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:00 horas, firmando el Acta por cuadruplicado por todos los asistentes.

CONVENIO PROVINCIAL DE LOGISTICA DE GUADALAJARA					
TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1-01- 2021					
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.008,98	408,54	162,51	1.580,03	21.987,36
ENCARGADO ALMACEN	1.008,98	408,54	162,51	1.580,03	21.987,36
INSPECTOR PRINCIPAL	1.008,98	327,90	162,51	1.499,39	21.019,67



CAPATAZ	1.008,98	251,57	162,51	1.423,06	20.103,68
JEFE ADMINISTRACION	1.008,98	251,57	162,51	1.423,06	20.103,68
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.008,98	218,18	162,51	1.389,67	19.702,97
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.008,98	209,12	162,51	1.380,61	19.594,30
AUXILIAR	1.008,98	165,50	162,51	1.336,99	19.070,78
CONDOC,MECANICO, JEFE TALLER	1.008,98	216,39	162,51	1.387,88	19.681,53
JEFE ALMACEN	1.008,98	213,32	162,51	1.384,81	19.644,73
VIGILANTE	1.008,98	167,96	162,51	1.339,45	19.100,40
CONDOC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	1.008,98	216,39	162,51	1.387,88	19.681,53
CONDOC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	1.008,98	195,69	162,51	1.367,18	19.433,08
AYUDANTE	1.008,98	177,75	162,51	1.349,24	19.217,86
MOZO ESPECIALISTA	1.008,98	177,75	162,51	1.349,24	19.217,86
MOZO ORDINARIO	1.008,98	163,77	162,51	1.335,26	19.050,09
LIMPIADOR	1.008,98	163,77	162,51	1.335,26	19.050,09
ENGRADADOR LAVADOR	1.008,98	184,17	162,51	1.355,66	19.294,91
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.008,98	163,77	162,51	1.335,26	19.050,09
DIETAS					
DIETAS NACIONAL		34,89			
DIETAS INTERNACIONAL		49,23			
S .ACCIDENTES MUERTE		22.173,04			
S .ACCIDENTES INVALIDEZ		33.254,91			



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 95, fecha: miércoles, 18 de Mayo de 2022

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

ACUERDO PARCIAL RELATIVO AL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

**1551**

VISTO el Acuerdo suscrito el día 4 de abril de 2022 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME Guadalajara y U.N.O.) y la representación sindical (CC.OO. y U.G.T.), en la sede del Jurado Arbitral de Guadalajara, referido al Convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara (código19001325012008), por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor, y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo; Acuerdo que tuvo entrada el día 22 del mismo mes en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el Título III 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y



Empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

En Guadalajara, a 16 de mayo de 2022. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

Guadalajara a 4 de abril de de 2022. En el Jurado Arbitral de Guadalajara comparecen:

Los miembros del Comité de Huelga que coincident con los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio

CCOO

- Miguel Ángel López del Olmo (dni \*\*\*9822\*\*)
- Estrella García Coletto (dni \*\*\*9531\*\*)
- Elisabeth Romero Gandú (dni \*\*\*7821\*\*)
- Angel Miguel Martín Segurado (dni \*\*\*7642\*\*)
- Enrique Criado García (dni \*\*\*3731\*\*)
- Ariel de Dominici Rodríguez (dni \*\*\*7271\*\*)
- Ana Isabel Rico González (dni \*\*\*7842\*\*)

UGT

- Javier Martínez Martínez (dni \*\*\*6096\*\*)
- Elena Tabernero Canalejas (dni \*\*\*9549\*\*)
- M<sup>a</sup> Victoria Rodríguez Sánchez (dni \*\*\*2787\*\*)
- Nuria Granizo Villaverde (dni \*\*\*0734\*\*)
- Alfredo Avila García (dni \*\*\*4335\*\*)
- Ivan Blanco García (dni \*\*\*6365\*\*)
- Ana González Palacios (dni \*\*\*6559\*\*)

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:

- Agustín Carrillo Castaño.

Por parte de UNO:

- D. Manuel Bejarano Lopez.

Que las partes se han reunido con motivo de la convocatoria de huelga sectorial del



convenio de Operadores Logísticos de Guadalajara previsto su inicio el 5 de abril de 2022.

Que fruto de las negociaciones mantenidas por las partes las mismas han llegado a los siguientes ACUERDOS con validez de convenio colectivo:

Primero.- Los convocantes de la huelga sectorial, acuerdan su desconvocatoria.

Segundo: Las tablas definitivas 2021 (adjuntas) del Convenio de Operadores Logísticos de Guadalajara se incrementaran en un 6,5% respecto a las tablas definitivas del año 2020. Las empresas bajo el ámbito funcional del convenio de operadores logísticos de Guadalajara actualizarán tablas en la nómina abril de 2022 y procederán al pago atrasos en la nómina del mes de abril 2022 (descontando el 2% pagado a cuenta) con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021. Los comités podrán acordar con sus respectivas empresas/centros de trabajo el pago en un mayor plazo temporal de los atrasos del 2021 si así lo acuerdan.

Tercero.- Las partes pactan el convenio de operadores logísticos de Guadalajara para el año 2022 (tablas adjuntas) en los siguientes términos (en aquellos no expresamente mencionado se mantiene el texto actual:

- Incremento salarial para el año 2022: Para el año 2022 se aplicará un incremento salarial del 1,5% sobre todos los conceptos salariales con respecto a las tablas definitivas 2021 desde el 1 de enero de 2022.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2022 (de diciembre 2021 a diciembre 2022) fuese superior al 1,5% , se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, se abonará el 60% de atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

Cuarto.- Las partes acuerdan que con efecto a partir de la firma del presente acuerdo, el descanso del bocadillo, que computarán a efectos de la jornada anual se establecerá de conformidad al siguiente escalado:

- Jornada diaria de hasta 4 horas: 10 minutos
- Jornada diaria de 4 a 6 horas: 15 minutos
- Jornada superiores a 6 horas: 20 minutos

Las empresas respetarán en su caso las condiciones más beneficiosas que rijan en relación al descanso del bocadillo.

- Con efecto 1 de enero de 2022 con respecto al Artículo 23 j 2). El tercer día de asuntos propios contabilizará a efectos de la jornada anual establecida en el convenio
- Con efecto desde la firma del presente acuerdo se añade un nuevo artículo 53 al convenio con el siguiente contenido:



#### “Trabajo a distancia y Teletrabajo

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley 10/2021 de 9 de julio, y en el presente artículo:

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre y artículos 11 y 12 Ley 10/2021 de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del Trabajo, quedando prohibido el uso personal, salvo pacto en contrario.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020 y concordante artículo 1 segundopárrafo Ley 10/2021 9 de julio, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35€ brutos mensuales por cada mes en el



que efectivamente se trabaje a distancia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del citado RD 28/2020 y art 12 concordante Ley 10/2021 de 9 de julio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

- Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

-Al artículo 40 del convenio se añadirá el texto siguiente:





“MANIPULACION MANUAL DE CARGAS: El empresario deberá evaluar los riesgos conforme al Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

La evaluación de riesgos deberá reflejar, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida de prevención en este sentido, los siguientes datos:

- La identificación del puesto de trabajo.
- El riesgo o riesgos existentes y la relación de personas trabajadoras afectadas.
- El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.
- La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

Si el resultado de la evaluación es que existe un riesgo no tolerable, la empresa tomará las medidas de organización adecuadas o utilizará los medios apropiados.

Entre otras podrá optar por alguna de las siguientes medidas o varias de ellas combinadas:

- Utilización de ayudas mecánicas
- Reducción o rediseño de la carga
- Actuación sobre la organización del trabajo – rotaciones.
- Mejora del entorno de trabajo

Esto se realizará en todo caso con participación de la representación legal de las personas trabajadoras especialmente aquellas personas que formen parte del Comité de Seguridad y Salud.

En base a las evaluaciones de puesto de trabajo y a la clasificación profesional podrán establecerse como medida preventiva rotaciones programadas dentro de cada categoría profesional. Se dará participación a tal efecto al Comité de Seguridad y Salud.

- En el artículo 33 del convenio se suprimirá el siguiente párrafo con efecto desde la firma de este acuerdo:

“Forma de abono: Los complementos que pagan las empresas de los tres primeros días de la primera, segunda y tercera baja derivada de enfermedad común y accidente no laboral se abonarán en la última nómina del mes de diciembre o a la finalización de su contrato.”

- Reforma Laboral: Se limitará el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción a una duración máxima de 9 meses.

Y en prueba de conformidad de todo cuanto antecede firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.



## ANEXO

Tablas definitivas 2021	Incremento	6,50%			
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.053,5	426,56	169,68	1649,74	22.957,35
ENCARGADO ALMACEN	1.053,5	426,56	169,68	1649,74	22.957,35
INSPECTOR PRINCIPAL	1.053,5	342,37	169,68	1565,54	21.946,97
CAPATAZ	1.053,5	262,67	169,68	1485,85	20.990,64
JEFE ADMINISTRACION	1.053,5	262,67	169,68	1485,85	20.990,64
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.053,5	227,80	169,68	1450,98	20.572,22
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.053,5	218,35	169,68	1441,52	20.458,74
AUXILIAR	1.053,5	172,80	169,68	1395,97	19.912,13
CONduc.MECANICO, JEFE TALLER	1.053,5	225,94	169,68	1449,11	20.549,86
JEFE ALMACEN	1.053,5	222,73	169,68	1445,91	20.511,39
VIGILANTE	1.053,5	175,37	169,68	1398,55	19.943,06
CONduc 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	1.053,5	225,94	169,68	1449,11	20.549,86
CONduc 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	1.053,5	204,32	169,68	1427,49	20.290,42
AYUDANTE	1.053,5	185,60	169,68	1408,77	20.065,75
MOZO ESPECIALISTA	1.053,5	185,60	169,68	1408,77	20.065,75
MOZO ORDINARIO	1.053,5	171,00	169,68	1394,17	19.890,54
LIMPIADOR	1.053,5	171,00	169,68	1394,17	19.890,54
ENGRADADOR LAVADOR	1.053,5	192,30	169,68	1415,47	20.146,14
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.053,5	171,00	169,68	1394,17	19.890,54
DIETAS					
DIETAS NACIONAL	36,4				
DIETAS INTERNACIONAL	51,4				
S .ACCIDENTES MUERTE	23.151,3				
S .ACCIDENTES INVALIDEZ	34.722,0				

## ANEXO

Tablas 2022		1,50%			
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.069,30	432,96	172,22	1.674,48	23.301,71
ENCARGADO ALMACEN	1.069,30	432,96	172,22	1.674,48	23.301,71
INSPECTOR PRINCIPAL	1.069,30	347,50	172,22	1.589,02	22.276,17
CAPATAZ	1.069,30	266,61	172,22	1.508,13	21.305,50
JEFE ADMINISTRACION	1.069,30	266,61	172,22	1.508,13	21.305,50
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.069,30	231,22	172,22	1.472,74	20.880,80
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.069,30	221,62	172,22	1.463,14	20.765,62
AUXILIAR	1.069,30	175,39	172,22	1.416,91	20.210,82
CONduc.MECANICO, JEFE TALLER	1.069,30	229,33	172,22	1.470,85	20.858,10
JEFE ALMACEN	1.069,30	226,08	172,22	1.467,60	20.819,06
VIGILANTE	1.069,30	178,00	172,22	1.419,53	20.242,21
CONduc 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	1.069,30	229,33	172,22	1.470,85	20.858,10
CONduc 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	1.069,30	207,39	172,22	1.448,91	20.594,78
AYUDANTE	1.069,30	188,38	172,22	1.429,90	20.366,74



MOZO ESPECIALISTA	1.069,30	188,38	172,22	1.429,90	20.366,74
MOZO ORDINARIO	1.069,30	173,56	172,22	1.415,08	20.188,89
LIMPIADOR	1.069,30	173,56	172,22	1.415,08	20.188,89
ENGRADADOR LAVADOR	1.069,30	195,18	172,22	1.436,70	20.448,33
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.069,30	173,56	172,22	1.415,08	20.188,89
DIETAS					
DIETAS NACIONAL	36,98				
DIETAS INTERNACIONAL	52,17				
S .ACCIDENTES MUERTE	23.498,53				
S .ACCIDENTES INVALIDEZ	35.242,87				



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 44, fecha: viernes, 03 de Marzo de 2023

## **ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

ACUERDO PARCIAL RELATIVO AL CONVENIO DE OPERADORES  
LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

**682**

VISTO el Acuerdo suscrito el día 24 de enero de 2023 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME Guadalajara y U.N.O.) y la representación sindical (CC.OO. y U.G.T.), en la sede del Jurado Arbitral de Guadalajara, referido al Convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara (código19001325012008), por el que se aprueba incremento en las tablas salariales del año 2022; Acuerdo que tuvo entrada el día 7 de febrero de 2023 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el Título III 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y en el resto de normativa aplicable.



## ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

En Guadalajara, a 27 de febrero de 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL. María Susana Blas Esteban.

Convenio de Operadores Logísticos de la Provincia de Guadalajara

En Guadalajara a las 13h del día 24 de enero de 2023

## Reunidos:

Por parte de CC.OO.

Miguel Ángel López del Olmo

Estrella García Coletto

Elisabeth Romero Gandú

Angel Miguel Martín Segurado

Enrique Criado García

Ariel de Dominici Rodríguez

Ana Isabel Rico González

Por parte de la U.G.T.:

Javier Martínez Martínez

Elena Tabernero Canalejas

M<sup>a</sup> Victoria Rodríguez Sánchez

Nuria Granizo Villaverde

Alfredo Avila García

Ivan Blanco García

Ana González Palacios

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:



D<sup>a</sup> María Jesús Serrano Maestro.

D. Agustín Carrillo Castaño (CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA)

Por parte de U.N.O

D. Manuel Bejarano.

EXPONEN: En el BOP de Guadalajara, n.º. 95, fecha: miércoles, 18 de Mayo de 2022 se publicó el Acuerdo suscrito el día 4 de abril de 2022 entre la representación empresarial (CEOE-CEPYME Guadalajara y U.N.O.) y la representación sindical (CC.OO. y U.G.T.), en la sede del Jurado Arbitral de Guadalajara, referido al Convenio colectivo del sector de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara (código19001325012008). En el pacto tercero concretamente se recogía:

“Las partes pactan el convenio de operadores logísticos de Guadalajara para el año 2022 (tablas adjuntas) en los siguientes términos (en aquellos no expresamente mencionado se mantiene el texto actual:

Incremento salarial para el año 2022: Para el año 2022 se aplicará un incremento salarial del 1,5% sobre todos los conceptos salariales con respecto a las tablas definitivas 2021 desde el 1 de enero de 2022.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2022 (de diciembre 2021 a diciembre 2022) fuese superior al 1,5% , se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, se abonará el 60% de atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.”

A los efectos de lo dispuesto en el mencionado antecedente se firman las tablas adjuntas definitivas 2022 con revisión de incremento de un 5,7% sobre las tablas definitivas 2021. Asimismo se recuerda que con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, se abonará el 60% de atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas adjuntas.

TABLAS DEFINITIVAS CONVENIO OPERADORES LOGISTICOS DE GUADALAJARA 2022					
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.113,55	450,87	179,35	1.743,78	24.265,95
ENCARGADO ALMACEN	1.113,55	450,87	179,35	1.743,78	24.265,95
INSPECTOR PRINCIPAL	1.113,55	361,89	179,35	1.654,79	23.198,08
CAPATAZ	1.113,55	277,64	179,35	1.570,54	22.187,17
JEFE ADMINISTRACION	1.113,55	277,64	179,35	1.570,54	22.187,17
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.113,55	240,78	179,35	1.533,69	21.744,88
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.113,55	230,80	179,35	1.523,70	21.625,02
AUXILIAR	1.113,55	182,65	179,35	1.475,55	21.047,26
CONDUC.MECANICO, JEFE TALLER	1.113,55	238,82	179,35	1.531,72	21.721,29



JEFE ALMACEN	1.113,55	235,43	179,35	1.528,33	21.680,57
VIGILANTE	1.113,55	185,37	179,35	1.478,27	21.079,86
CONDOC 1ª OFICIAL TALLER 1ª	1.113,55	238,82	179,35	1.531,72	21.721,29
CONDOC 2ª OFICIAL TALLER 2ª	1.113,55	215,97	179,35	1.508,87	21.447,06
AYUDANTE	1.113,55	196,18	179,35	1.489,08	21.209,61
MOZO ESPECIALISTA	1.113,55	196,18	179,35	1.489,08	21.209,61
MOZO ORDINARIO	1.113,55	180,75	179,35	1.473,65	21.024,43
LIMPIADOR	1.113,55	180,75	179,35	1.473,65	21.024,43
ENGRADADOR LAVADOR	1.113,55	203,26	179,35	1.496,16	21.294,60
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.113,55	180,75	179,35	1.473,65	21.024,43
DIETAS					
DIETAS NACIONAL	38,47				
DIETAS INTERNACIONAL	54,33				
S .ACCIDENTES MUERTE	24.470,92				
S .ACCIDENTES INVALIDEZ	36.701,15				

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 14:00 horas, firmando el Acta por cuadruplicado por todos los asistentes.



# BOLETÍN OFICIAL

## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 53, fecha: jueves, 14 de Marzo de 2024

### ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPRESAS Y EMPLEO

TABLAS DEFINITIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO OPERADORES  
LOGISTICOS DE GUADALAJARA 2023-2024

**884**

VISTO el Acta de revisión de las tablas salariales: con incremento de 4% para el año 2023, con efectos retroactivos desde 1 de enero 2023, para el 2024 un 3,75% y para el 2025 un incremento salarial del 3%. Todos los años con cláusula de garantía de revisión al IPC (interanual de diciembre a diciembre) del CONVENIO DE OPERADORES DE LOGISTICOS DE GUADALAJARA (código 191325012008) para el periodo 2023-2025, que tuvo entrada el 7 de febrero de 2024 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; de conformidad con 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 el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobr registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.





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

EN GUADALAJARA A 8 DE MARZO DE 2024. LA DELEGADA PROVINCIAL. SUSANA  
BLAS ESTEBAN

Acta de Comisión negociadora

En Guadalajara a las 11 horas del día 24 de Enero de 2024.

Reunidos en la sede de la CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA sita en la calle Molina de Aragón nº 3 la relación de personas que a continuación se detallan:

Por parte de CC.OO.

D. Genaro Fernandez Ortiz.

D. Oscar Senso Tejada.

D<sup>a</sup> Ana Isabel Rico Gonzalez.

D<sup>a</sup> Elisabeth Romero Gandu.

D. Ariel Dedominici Rodriguez.

D. Enrique Criado Garcia.

Por parte de la U.G.T.:

D. Javier Martinez Martinez.

D<sup>a</sup>. Nuria Granizo Villaverde

D<sup>a</sup> Erika Vergara Garcia.

D Marco Antonio Sanchez Barrantes.

D<sup>a</sup> Ana Gonzalez Palacios

D Alfredo Ávila Garcia.

D<sup>a</sup> Maria Victoria Rodriguez Sanchez

Por parte de CEOE-CEPYME GUADALAJARA:

D<sup>a</sup> María Jesús Serrano Maestro.

D<sup>a</sup> Silvia Hernandez

Por parte de U.N.O

D. Manuel Bejarano.



## Asesores

D. Miguel Ángel López del Olmo. (CC.OO.)

D. Raul Feroso Muriel (CC.OO.)

D. Iván Blanco Garcia.. (UGT)

D. Agustín Carrillo Castaño (CEOE-CEPYME DE GUADALAJARA)

D. Crescencio Sanchez del Moral. (UGT).

PRIMERO. - Las partes llegaron al siguiente incremento salarial: Para el año 2023 4%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, para 2024 un 3,75% y para 2025 un incremento salarial del 3%. Todos los años con cláusula de garantía de revisión al IPC (interanual de diciembre a diciembre).

SEGUNDO.- Se procede a firmar las tablas definitivas del 2023, según cláusula de garantía de revisión al IPC (interanual de diciembre a diciembre) para el año 2023.

TERCERO.- Se procede a firmar las tablas provisionales para el 2024 con un incremento del 3.75%.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:30 horas, firmando el Acta por cuadruplicado por todos los asistentes.

TABLAS DEFINITIVAS CONVENIO OPERADORES LOGISTICOS DE GUADALAJARA 2023					
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.158,09	468,91	186,53	1.813,53	25.236,59
ENCARGADO ALMACEN	1.158,09	468,91	186,53	1.813,53	25.236,59
INSPECTOR PRINCIPAL	1.158,09	376,36	186,53	1.720,98	24.126,01
CAPATAZ	1.158,09	288,75	186,53	1.633,37	23.074,66
JEFE ADMINISTRACION	1.158,09	288,75	186,53	1.633,37	23.074,66
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.158,09	250,42	186,53	1.595,03	22.614,67
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.158,09	240,03	186,53	1.584,65	22.490,02
AUXILIAR	1.158,09	189,96	186,53	1.534,57	21.889,15
CONDOC,MECANICO, JEFE TALLER	1.158,09	248,37	186,53	1.592,99	22.590,14
JEFE ALMACEN	1.158,09	244,84	186,53	1.589,46	22.547,79
VIGILANTE	1.158,09	192,78	186,53	1.537,40	21.923,05
CONDOC 1ª OFICIAL TALLER 1ª	1.158,09	248,37	186,53	1.592,99	22.590,14
CONDOC 2ª OFICIAL TALLER 2ª	1.158,09	224,60	186,53	1.569,22	22.304,94
AYUDANTE	1.158,09	204,03	186,53	1.548,64	22.058,00
MOZO ESPECIALIZADO CARRETILLERO/A	1.158,09	220,03	186,53	1.564,65	22.250,07
MOZO ESPECIALISTA	1.158,09	204,03	186,53	1.548,64	22.058,00
MOZO ORDINARIO	1.158,09	187,98	186,53	1.532,59	21.865,40
LIMPIADOR	1.158,09	187,98	186,53	1.532,59	21.865,40
ENGRADADOR LAVADOR	1.158,09	211,39	186,53	1.556,01	22.146,38
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.158,09	187,98	186,53	1.532,59	21.865,40
DIETAS					
DIETAS NACIONAL	40,01				
DIETAS INTERNACIONAL	56,50				
S .ACCIDENTES MUERTE	25.449,76				



S .ACCIDENTES INVALIDEZ	38.169,20				
TABLAS PROVISIONALES CONVENIO OPERADORES LOGISTICOS DE GUADALAJARA 2024					
CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.201,52	486,49	193,52	1.881,53	26.182,96
ENCARGADO ALMACEN	1.201,52	486,49	193,52	1.881,53	26.182,96
INSPECTOR PRINCIPAL	1.201,52	390,47	193,52	1.785,51	25.030,73
CAPATAZ	1.201,52	299,58	193,52	1.694,62	23.939,96
JEFE ADMINISTRACION	1.201,52	299,58	193,52	1.694,62	23.939,96
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.201,52	259,81	193,52	1.654,85	23.462,72
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.201,52	249,03	193,52	1.644,07	23.333,39
AUXILIAR	1.201,52	197,08	193,52	1.592,12	22.709,99
CONDOC,MECANICO, JEFE TALLER	1.201,52	257,69	193,52	1.652,73	23.437,27
JEFE ALMACEN	1.201,52	254,02	193,52	1.649,06	23.393,34
VIGILANTE	1.201,52	200,01	193,52	1.595,05	22.745,17
CONDOC 1ª OFICIAL TALLER 1ª	1.201,52	257,69	193,52	1.652,73	23.437,27
CONDOC 2ª OFICIAL TALLER 2ª	1.201,52	233,03	193,52	1.628,07	23.141,38
AYUDANTE	1.201,52	211,68	193,52	1.606,72	22.885,17
MOZO ESPECIALIZADO CARRETILLERO/A	1.201,52	228,28	193,52	1.623,32	23.084,45
MOZO ESPECIALISTA	1.201,52	211,68	193,52	1.606,72	22.885,17
MOZO ORDINARIO	1.201,52	195,03	193,52	1.590,07	22.685,36
LIMPIADOR	1.201,52	195,03	193,52	1.590,07	22.685,36
ENGRADADOR LAVADOR	1.201,52	219,32	193,52	1.614,36	22.976,87
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.201,52	195,03	193,52	1.590,07	22.685,36
DIETAS					
DIETAS NACIONAL	41,51				
DIETAS INTERNACIONAL	58,62				
S .ACCIDENTES MUERTE	26.404,13				
S .ACCIDENTES INVALIDEZ	39.600,55				