

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

*RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Delivra, S.L.U.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Delivra, S.L.U., que se suscribió en fecha 25 de mayo de 2023, entre la representación empresarial de Delivra, S.L.U. y los representantes de los trabajadores y trabajadoras de las centrales sindicales CC.OO. y UGT, 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 y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

La Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG núm. 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 28 de agosto de 2023

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora general de Relaciones Laborales

**III Convenio colectivo 2021-2023****CAPÍTULO I****Ámbito, vigencia, duración y derecho supletorio**

Se establece un convenio colectivo adaptado al objeto, naturaleza y circunstancias de Delivra, S.L. y con él se pretende dar certeza, seguridad y transparencia en la gestión a



todas las partes desde ahora y para lo sucesivo, siendo por lo tanto la voluntad de los/las firmantes establecer con él la base normativa fundamental que ha de regular las relaciones laborales en la empresa, resultando esta del consenso, del pacto y de mutuo y constructivo entendimiento.

#### Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

El presente convenio colectivo regulará todas las relaciones socio-laborales establecidas entre Delivra, S.L. y sus empleados/as, entendiéndose como tales la totalidad de los/las empleados/as que la empresa tiene distribuidos en toda la Comunidad Autónoma de Galicia y que puedan estar actualmente trabajando o que se incorporen durante la vigencia del convenio.

#### Artículo 2. *Vigencia*

El presente convenio colectivo se firma por un período de 3 años, a contar desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de la fecha de publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

#### Artículo 3. *Denuncia, prórroga y derecho transitorio*

Llegado el término de la vigencia del convenio, este quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes firmantes podrá, a efectos informativos, hacer constar desde ese momento la finalización a través de los cauces legales.

Extinguido el convenio, las partes se comprometen a, en un plazo máximo de tres meses desde la finalización, presentar sus propuestas de renovación e iniciar un nuevo proceso negociador.

Durante el período transitorio que media entre la finalización del convenio anterior y la aprobación del nuevo texto estarán vigentes todas las cláusulas normativas, perdiendo solo vigor las cláusulas obligacionales.

#### Artículo 4. *Derecho supletorio*

En todo aquello que no esté regulado en el presente convenio y sin perjuicio de los mínimos de derecho necesario que concurran, resultará de aplicación lo establecido en el Convenio colectivo del comercio vario de la provincia de A Coruña, como derecho supletorio y mínimo.



**Artículo 5. Absorción y compensación**

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensables y absorbibles con cualquier incremento que pudiese darse en el futuro.

**Artículo 6. Garantía ad personam**

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en este convenio se establecen con carácter de mínimas y cualquier otro pacto, cláusula o situación que se haya podido acordar y que implique condiciones más beneficiosas para los/las trabajadores/as que constan de alta en la empresa a la firma del presente convenio serán respetados a título individual como una garantía *ad personam*.

Por este motivo, todo el personal que, al aplicar las nuevas tablas de convenio, vengan percibiendo retribución superior a la misma, el diferencial entre ambas cuantías se consolida dentro del concepto *ad personam*.

Aquellos conceptos que pasen a formar parte del plus *ad personam* que hasta la fecha fueran revalorizables mantendrán dicha naturaleza, no así aquellos conceptos que, integrándose en el mismo, no fueran revalorizables, por lo que se establecerán dos tipos de *ad personam*:

- *Ad personam* revalorizable.
- *Ad personam* no revalorizable.

**Artículo 7. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria de interpretación del presente convenio estará compuesta por la comisión negociadora del mismo.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.



– Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el convenio.

– Cualquier otra función que le sea otorgada por precepto legal.

En el plazo máximo de reunión de la Comisión Paritaria será de 15 días hábiles a contar desde el siguiente al de la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán mediante el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación ante el AGA.

*Artículo 8. AGA, Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de trabajo*

Ante la importancia que pueda suponer para la resolución de los conflictos laborales la elaboración del AGA, firmado entre la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO. y CIG, las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse durante su vigencia, a las disposiciones contenidas en el AGA, en los propios términos en que están formuladas (DOG de 4 de mayo de 1995).

Dirección AGA:

Consejo Gallego de Relaciones Laborales, calle Algalia de Abaixo, 24, baixo, 15781 Santiago de Compostela.

## CAPÍTULO II

### Política de empleo y contratación

*Artículo 9. Política de empleo*

La Dirección de Delivra, S.L., de acuerdo con la representación sindical, estarán a la legislación vigente en materia de contratación.

*Artículo 10. Provisión de vacantes*

La empresa informará a la representación legal de los/las trabajadores/as de las vacantes a cubrir y de los requisitos para acceder a dichos puestos, sin perjuicio de que será la empresa quien decidirá sobre la cobertura de los mismos.



**Artículo 11. Contratos de trabajo**

Todo/a empleado/a recibirá, al inicio de su relación laboral, su contrato de trabajo por escrito.

Al finalizar la relación laboral se le expedirá la propuesta de liquidación y el oportuno certificado de trabajo con la acreditación de la formación recibida durante la prestación laboral.

Los representantes legales de los/las trabajadores/as tendrán el debido conocimiento del contrato a través de las copias básicas y de su finalización a través del documento correspondiente.

**Artículo 12. Contratos de duración determinada**

Las partes acuerdan estar a la regulación actual y vigente en cada momento en esta materia de acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores.

**CAPÍTULO III****Clasificación profesional y ascensos****Artículo 13. Clasificación profesional y ascensos**

Clasificación profesional.

El presente convenio se ajusta a los criterios funcionales, hoy vigentes, en la regulación prevista en el Estatuto de los trabajadores, que agrupan las capacidades y experiencias profesionales en grupos homogéneos más amplios, favoreciendo la polivalencia y el enriquecimiento del trabajo.

Los/las trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Los grupos profesionales son:

Grupo I: jefes/as.

Grupo II: responsables de área.



Grupo III: personal cualificado.

Grupo IV: personal operativo.

Grupo V: personal administrativo.

Grupo I. Jefes/as. En este grupo se encuadra al personal que, dependiendo de la Dirección directa de la empresa y con responsabilidad y autonomía, dirige todas las áreas funcionales internas y podrá gestionar y/o coordinar los servicios contratados o externalizados con terceros ajenos a la empresa.

Es característica principal de los/las trabajadores/as de este grupo su capacidad de gestionar, organizar y coordinar. Precisan de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos a través de experiencia en el trabajo y/o un amplio proceso formativo.

Grupo II. Responsables de área. Este grupo incluye a todo el personal que, requiriendo responsabilidad y autonomía limitada, lidera departamentos o áreas funcionales de la empresa y que reporta al personal encuadrado en el grupo I.

Con unos objetivos generales, asumen unos objetivos concretos y se responsabilizan de ellos.

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores/as a los que se les encomiendan tareas directas de organización, coordinación, supervisión o control sobre el personal operativo en las secciones de almacén, *vending* comercial y servicio técnico.

Grupo III. Personal cualificado. Es el personal que, dependiendo jerárquica y funcionalmente de aquellos/as trabajadores/as encuadrados/as en el grupo II, y en algunos casos, directamente del grupo I, realizan servicios de atención al servicio técnico, publicidad, reparación, movimiento y logística. Todos ellos con conocimiento técnico, bien sea por titulación o experiencia práctica.

Con unas directrices específicas, desarrollan las tareas que le han sido asignadas y se responsabilizan de ellas. Siguiendo procedimientos establecidos, buscan la solución adecuada a cada situación. Cuando la situación sea poco usual, deberán recurrir al respectivo mando directo.

Es característica principal de los/las trabajadores/as pertenecientes a este grupo su dedicación y especialización en tareas concretas.



Los/las trabajadores/as incluidos/as en este grupo precisan de algún grado de autonomía en el desarrollo de las tareas de su incumbencia, así como de conocimientos generales adecuados e instrucciones precisas sobre el desarrollo de las tareas que le sean encomendadas.

Grupo IV. Personal operativo. El personal encuadrado en este grupo desarrolla labores complementarias y/o de apoyo a distintos departamentos, o específicas en servicios en general, incluyendo actividades que puedan comportar requerimientos manuales o físicos. Entre otras funciones se integran en este grupo profesional las de movimiento de mercancías, enseres o materiales.

Grupo V. Personal administrativo. El personal encuadrado en este grupo desarrolla labores administrativas y/o de apoyo a distintos departamentos, o específicas en servicios en general, como atención o información a clientes o personal externo o interno, telefonía, recepción, administración, es decir, trabajos de administración en general.

#### CAPÍTULO IV

##### **Organización**

##### Artículo 14. *Organización del trabajo*

Las facultades de la organización del trabajo son de competencia y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

#### CAPÍTULO V

##### **Régimen económico. Retribución y compensación**

##### Artículo 15. *Estructura del salario*

Los conceptos salariales que pueden incluirse en las nóminas de los/las empleados/as de Delivra, S.L. son los siguientes, sin perjuicio de que, de no proceder alguno de ellos, no aparezca reflejado en la misma.

- Salario base.
- Complemento de grupo profesional.



- *Ad personam* revalorizable.
- *Ad personam* no revalorizable.
- Creación de niveles dentro de las áreas funcionales.

Con efectos de 1.1.2020 y exclusivamente para los grupos III, IV y V se establecen tres niveles, siguiendo el formato de las antiguas categorías, cuyas nomenclaturas serán: oficial 1ª, oficial 2ª y ayudante.

Se adecuará a cada trabajador/a en el nivel correspondiente según la categoría que tuviera en el antiguo convenio (con el correspondiente ajuste en el *ad personam* respecto al salario base siendo neutro el efecto) y las nuevas incorporaciones desde que entró en vigor el I CC Delivra Norte estarán en el nivel III de cada grupo.

Cambio de nivel III a nivel II: se requiere una antigüedad mínima de cinco años en la empresa.

Cambio de nivel II a nivel I: se requiere una antigüedad mínima de diez años en la empresa, así como una valoración positiva, por parte de la empresa, de acuerdo a unos criterios de buen desempeño, siendo para el grupo III (SAT) la productividad de acuerdo con el sistema establecido y para los grupos IV y V (reposición, almacén y administración) polivalencia y productividad.

El número máximo de empleados/as por año que tendrá acceso a dicho plus funcional, siempre que se cumplan los requisitos anteriormente indicados, será de dos por grupo profesional, unos del III al II y otro del II al I, es decir, seis al año por cada zona, sur (Vigo) y norte (A Coruña) de Galicia durante los primeros cinco años, es decir, hasta el 2024 incluido. A partir de 2025 la cifra de seis (dos por grupo y, a su vez, uno por nivel) será global para todo Galicia.

El cambio de nivel en el año de su cumplimiento será con efectos de enero, en el caso de llevar más años de los mínimos establecidos por nivel o en el mes si es cuando cumplen los 5 o 10 años. El diferencial económico de nivel para el año 2020 será de 50 €, es decir, que el nivel II tendrá un salario base de 50 € superior al nivel III y el nivel I de 50 € más respecto al nivel II, siendo la diferencia entre el nivel III y el I de 100 €.





**Artículo 16. *Revisión e incremento***

Se acuerda el siguiente incremento salarial anual para los siguientes conceptos: salario base, pagas extras y paga vacacional, *ad personam* revalorizable y complemento de grupo profesional.

El incremento correspondiente al año 2021 será el 3,5 % sobre las tablas salariales de 2020.

Para el año 2022 el incremento será el 3,5 % sobre las tablas salariales de 2021.

Para el año 2023 el incremento salarial será el 2 % sobre las tablas salariales de 2022 y, una vez conocido el IPC del año 2023, se procederá a su regularización durante el primer trimestre del año siguiente, en el caso de que este sea superior al aumento practicado, es decir, al 2 % con la misma fecha de efectos. En el caso de que el IPC real fuera inferior no procederá ajuste alguno.

**Artículo 17. *Pagas extraordinarias***

Los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias, que se denominarán:

- Paga extra mayo.
- Paga extra verano.
- Paga extra Navidad.

Dichas pagas se percibirán en la primera quincena de mayo, primera quincena de julio y primera quincena de diciembre, respectivamente. Su cuantía será de los importes indicados en el anexo I.

**Artículo 18. *Incentivos***

Delivra, S.L. retribuirá a su personal, según un sistema variable basado en la productividad que se presentará al Comité de Empresa para su conocimiento.

Aquellos/as trabajadores/as que en la actualidad perciben un complemento salarial denominado incentivo, se someterán a dicho sistema, sin perjuicio de que la Dirección de la



Empresa les garantiza, como condición *ad personam*, el mínimo mensual que vienen percibiendo hasta este momento por dicho concepto. Es decir, únicamente devengarán más incentivo del que perciben actualmente, si, aplicándose el sistema variable basado en la productividad, tuvieran derecho a percibir mayor importe.

#### Artículo 19. *Paga vacacional*

La paga vacacional se cobrará el mes previo a la ejecución de las vacaciones, en las cuantías indicadas en el anexo I, según grupo profesional y podrán abonarse pagas vacacionales enteras o medias, en función de si se disfrutaron períodos enteros o medios de vacaciones.

A partir de 1.1.2020 dicha paga pasará a tener el carácter de una paga extra propiamente, siendo su devengo de enero a diciembre y su abono en un único pago en el mes de septiembre, siendo su cuantía la establecida en el anexo I.

#### Artículo 20. *Desplazamientos y gastos a justificar*

Cuando el personal haya de pernoctar fuera de su localidad percibirá la compensación por gastos realizados según la factura presentada.

La dieta concebida como una ayuda para comida será de 12,50 € diarios y se abonará exclusivamente al personal que tenga que comer fuera de su domicilio por razones de atención al mercado.

Los kilómetros para desplazamiento en coche a centros de trabajo distintos al habitual se pagarán a 0,29 €/km. Con la finalidad de ser eficientes en costes, la empresa realizará los ajustes oportunos para reducir los desplazamientos al mínimo indispensable organizando debidamente el trabajo.

### CAPÍTULO VI

#### **Jornada, vacaciones y licencias**

#### Artículo 21. *Jornada anual*

La jornada anual máxima durante la vigencia de este convenio será el resultado de restarle al calendario ordinario las vacaciones, festivos y los días de libre disposición.



Los días 24 y 31 de diciembre se organizará el trabajo con la debida antelación para que la jornada pueda finalizar a las 13.30 horas o a las 12.30 horas (jornada de 6.00 a 14.00 horas) y el personal que deba acudir a su trabajo en turno de tarde, porque le corresponda esa jornada según calendario, estará en régimen de disponibilidad hasta las 20.00 horas.

Durante los meses de enero y febrero se entregará el calendario laboral anual a la representación legal de los/las trabajadores/as, que comprenderá la distribución y ejecución de la jornada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 40 horas, considerándose como extraordinarias el exceso de tal cómputo. Para el devengo de este exceso de jornada, las partes y de común acuerdo, establecerán descanso compensatorio a tal exceso, que se realizará dentro de las dos semanas siguientes.

#### Artículo 22. *Vacaciones*

Se establecen 23 días laborables de vacaciones para todo el personal.

Los calendarios de vacaciones serán rotativos y los distintos calendarios no deberán de afectar a la organización del trabajo.

Cada departamento atenderá al sistema propio de rotación, que actualmente está en vigor en la empresa, pero, en todo caso, se tendrá en cuenta que el disfrute debería de dividirse en dos períodos como máximo, y en cuanto a la rotación, si no hubiera acuerdo, esta se iniciará por sorteo.

Los calendarios de vacaciones de cada año de los distintos departamentos deberán estar establecidos y entregados a la Dirección antes de la finalización del mes de octubre o, en todo caso, dos meses antes del inicio del periodo vacacional del primer empleado.

#### Artículo 23. *Desarrollo de la jornada de trabajo*

El horario de trabajo general de la empresa se distribuye de lunes a viernes.

Servicio técnico.

No obstante, la empresa debe cubrir con el principal cliente un horario de atención de servicio técnico de:

1) Lunes a sábados de 8.00 a 20.00 horas.



2) Domingo de 11.00 a 19.00 horas.

En atención a tal necesidad, el horario y jornada del personal adscrito al servicio técnico de calle dentro del grupo Técnicos será rotativo del siguiente tenor:

– De 7.15 a 15.15 horas de lunes a viernes.

– De 14.30 a 20.00 horas de lunes a viernes, sábado de 8.00 a 20.00 horas (6 horas presenciales –de 8.00 a 14.00 horas– y de 16.00 a 20.00 horas en régimen de disponibilidad, y domingo de 11.00 a 19.00 horas, en régimen de disponibilidad.

Los domingos y festivos de la semana en que se presten servicios serán abonados con un plus fijo de 100 € para los domingos, y 100 € para los festivos, si efectivamente se sale a realizar algún servicio y también en el caso de que no se tenga que acudir a ningún servicio.

El personal adscrito al servicio técnico de taller dentro del grupo Técnicos realizará el siguiente horario:

De lunes a viernes de 7.15 a 15.15 horas.

El personal adscrito al servicio técnico de movimiento dentro del grupo Personal Logístico realizará el siguiente horario:

De lunes a viernes de 7.15 a 15.15 horas.

Si en aplicación de la movilidad funcional, el personal que pertenece al mismo grupo profesional, pero ocupa otro puesto de trabajo en la actualidad, distinto del servicio técnico en la calle, fuera destinado a las funciones de servicio técnico en la calle, adaptará de forma automática su horario al sistema de turnos y horarios fijados más arriba para este colectivo, con comunicación por parte de la empresa con una anticipación de 7 días.

*Área vending.*

El horario y jornada del personal adscrito al servicio de reposición de *vending* (incluido almacén) será de 7.00 a 15.00 horas o de 6.00 a 14.00 horas, de lunes a viernes. Cuando la empresa lo requiera, se establecerán turnos rotativos de guardia, que comprenderán la mañana del sábado y la mañana del domingo. Dicha guardia se compensará con la cantidad de 80 € pagaderos en la nómina del mes siguiente y un día libre que, por lo general, coincidirá en lunes o viernes de la semana siguiente siempre que fuera posible.



Cuando la empresa lo requiera, también se establecerán turnos rotativos para cubrir los festivos. Dicha guardia en festivo será compensada con 80 € por día trabajado, pagadera en la nómina del mes siguiente.

La aplicación del aumento de las guardias tanto del Servicio Técnico como del *vending* será con efectos de la publicación del convenio colectivo.

#### Artículo 24. *Licencias*

Los/las trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores:

a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.

c) Tres días laborables en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave que requieran hospitalización, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia la licencia será de 4 días laborables; si el desplazamiento tuviera que realizarse fuera de España la licencia sería de 5 días laborables.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Tres días por asuntos propios sin necesidad de justificación.

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del permiso. El preaviso será con 48 horas de antelación, siempre que causas de urgencia o fuerza mayor no lo impidiesen.

g) La figura de pareja de hecho se equipará a la de matrimonio.

#### Artículo 25. *Lactancia*

Las trabajadoras y los trabajadores de Delivra, S.L., por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al día, que podrán dividir en dos fracciones o acumular dicho descanso semanal o mensualmente.



Como mejora, la lactancia podrá extenderse hasta cuando el o la menor cumpla 1 año si el descanso se acumula.

Para poder disfrutar el permiso de lactancia habrá que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

1. El permiso de lactancia no puede ser disfrutado cuando coincida con la suspensión del contrato por maternidad del cónyuge.

En cualquier caso, las partes acuerdan que el presente derecho se adaptará a las modificaciones legislativas que pudieren afectarlo.

#### Artículo 26. *Excedencias*

El personal que lleve 1 año al servicio de la empresa tiene el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el personal si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal en excedencia conservará solo un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, salvo que la excedencia fuera por un plazo máximo de 18 meses, en cuyo caso se producirá el reingreso automático al finalizar la excedencia, siempre y cuando sea solicitado el reingreso por el trabajador en situación de excedencia.

El personal estará obligado a solicitar su reingreso en la empresa treinta días antes de finalizar su excedencia.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la permanencia en la empresa durante su vigencia, se concederá por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable por la designación o elección para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo. El mismo tratamiento se dará al trabajador excedente que ostente cargo provincial o similar, a nivel de secretario del sindicato respectivo.

#### Excedencia por maternidad:

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



**Excedencia por cuidado de familiar:**

También se tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad, no pueda valer-se por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos del cómputo de permanencia en la empresa, y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser llamado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los períodos de excedencia por maternidad y familiar el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**Excedencia por estudios:**

Las personas que deseen realizar estudios universitarios, de grado, de máster, postgrado o FP, incluidos en el catálogo de colocaciones vigente de Delivra, tendrán derecho por el tiempo de duración del ciclo educativo, con una posibilidad de extensión de hasta un 20 % más de tiempo, reservándose el puesto en los términos generales de las excedencias.

**Artículo 27. *Justificantes***

Todos aquellos/as trabajadores/as que se ausenten del trabajo deberán presentar el correspondiente justificante médico (en caso de enfermedad) u oficial, so pena de posibles sanciones laborales.

Cuando la ausencia por enfermedad sea mayor de un día obligatoriamente se exigirá la baja médica o justificante facultativo desde el primer día.

**CAPÍTULO VII****Acción social****Artículo 28. *Incapacidad temporal***

En los casos de incapacidad temporal las prestaciones económicas tanto en los supuestos de enfermedad profesional y accidente laboral, como de enfermedad común o accidente no laboral hasta el 100 % del salario real, en la primera y segunda baja del año. El 80 %



en las siguientes. En el caso de accidente laboral, el importe a percibir será del 100 % en todas las bajas.

#### Artículo 29. *Póliza y seguros*

La empresa suscribirá una póliza de accidentes de muerte o invalidez (total, absoluta y gran invalidez) por un importe de 30.000,00 € para todo el personal con efectos de la publicación del convenio colectivo.

#### Artículo 30. *Ayuda escolar y por hijo discapacitado*

Se establece una ayuda escolar, de 125 € anuales por hijo en las etapas de Educación Infantil, Primaria, ESO, Formación Profesional (grado medio-superior) y Bachillerato, previa justificación documental del centro.

Se establece una ayuda especial para padres de hijos con alguna minusvalía psíquica o física con un grado igual o superior al 50 % de acuerdo con la calificación de la Seguridad Social (u organismo competente) consistente en 255 euros al mes por cada hijo en tales condiciones.

Para percibir estas ayudas será necesario tener un año de permanencia en la empresa.

#### Artículo 31. *Otras ayudas*

a) Por contraer matrimonio: 135 €.

b) Por nacimiento de hijos: 125 €.

Para percibir estas ayudas será necesario tener un año de permanencia en la empresa.

#### Artículo 32. *Prendas de trabajo*

Las prendas serán las adecuadas para las condiciones de trabajo, territorio y climatología.

Todo lo relacionado sobre las prendas de trabajo se derivará al departamento de seguridad y salud.





**Artículo 33. Seguridad para el puesto de trabajo**

La empresa estudiará el traslado de puesto siempre que fuera posible y las circunstancias lo permitiesen del personal afectado por una incapacidad permanente en grado de total, de acuerdo con la calificación de la Seguridad Social y presentara reducciones anatómicas o funcionales graves previsiblemente definitivas que le impidan el desarrollo de las tareas inherentes a su puesto de trabajo.

**Artículo 34. Seguridad y salud**

El personal y la Dirección de Delivra, S.L. reconocen la gran importancia y atención preferente que tienen la seguridad y la salud en el trabajo, recordando que debe tener primacía en la actuación cotidiana para la protección del trabajador contra los riesgos que se pueden derivar del trabajo y al fomento en el espíritu de seguridad.

Será competencia del Comité de Seguridad y Salud la vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud, así como la tramitación o propuesta de notificaciones de las condiciones de trabajo y la tramitación de expedientes.

Asimismo, corresponde a los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa:

- a) Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- b) Colocar el equipo de protección individual en el lugar adecuado para ello.
- c) Informar de inmediato a su superior jerárquico de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.

El incumplimiento por los/las trabajadores/as de las obligaciones señaladas en el epígrafe anterior se considera incumplimiento laboral que puede ser sancionado por la Dirección de la Empresa conforme a la normativa legal.

**Artículo 35. Jubilación parcial y ordinaria**

Se admitirán anualmente y por riguroso orden de recepción las solicitudes de jubilación parcial que se produzcan por trabajadores/as que así lo deseen en los términos que lo planteen de conformidad con la legislación vigente.



La solicitud podrá presentarse hasta con 12 meses de antelación a la fecha pretendida. La Dirección de la Empresa tendrá la facultad de aplazar la jubilación por un plazo de hasta 12 meses desde la petición por razones organizativas, mientras busca sustituto/a para la provisión de la vacante.

## CAPÍTULO VIII

### **Representación de los trabajadores**

#### *Artículo 36. Comités de empresa o delegados de personal*

Sin perjuicio de lo previsto en el título II del Estatuto de los trabajadores y de la Ley 11/1985, orgánica de libertad sindical tendrá como competencias:

1. Derecho a la negociación colectiva.
2. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa, ventas de la entidad, sobre su evolución probable del empleo en la empresa.
3. Emitir con antelación suficiente, informe sobre los planes de Formación Profesional de la empresa, proceso de fusión-absorción, y modificación de status jurídico de la misma, en cuanto suponga incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Emitir informe con carácter previo sobre:
  - a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial, de las instalaciones.
  - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - d) Estudio de establecimiento de sistemas de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
  - e) Conocer los modelos de contrato escritos, que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.



f) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despidos.

g) Derecho a ser oído con carácter previo a toda decisión de sanciones graves o despidos.

h) Ser informado en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses, y ascensos, y pruebas de selección.

#### 5. Ejercer una labor:

a) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y/o usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario, los organismos o tribunales competentes. Asimismo, se incluye la capacidad de informar sobre cualquier anomalía en los derechos contractuales del/de la trabajador/a.

b) De vigilancia, en las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo de la empresa.

c) De participar, como se determina por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa o sector, en beneficio de los trabajadores y sus familias.

d) De colaborar, con la Dirección, para conseguir el establecimiento de cuanto procure el mantenimiento de la empresa, siempre que se hayan pactado sistemas o medidas tendentes a conseguirla.

6. Se reconocerá al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

7. Los miembros del Comité de Empresa, y este en su conjunto, observarán el sigilo profesional, de acuerdo con lo que establecen las leyes, aun después de dejar de pertenecer a este comité, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección y el comité, señalen su carácter de reservado.



8. Derecho a convocar y presidir asambleas, siendo responsable del normal desarrollo de las mismas. A tal efecto:

a) Tendrán la obligación de comunicar a la Dirección de la Empresa la convocatoria, y los nombres de las personas, no pertenecientes a la misma, que vayan a asistir, siendo necesario el consentimiento previo de esta, siempre y cuando se celebren en sus locales, para permitir el acceso a dichas personas.

b) Cuando por trabajar a turnos, por insuficiencia de local, o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales, que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

c) El lugar de la reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, dispondrán una hora al mes dentro de la jornada.

d) La Dirección no podrá oponerse a la celebración de una asamblea, cuando esta tenga como exclusivo objeto, someter a los trabajadores:

1º. La declaración o el término de una huelga.

2º. La aprobación de la totalidad del convenio.

3º. En caso de dimisión o elección de los representantes sindicales.

La Dirección se podrá oponer:

1º. Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.

2º. Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

3º. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por lo establecido en el punto 2º.



9. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala.

- Hasta 100 trabajadores/as: 15.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30.

Las horas serán acumulables entre los diferentes miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, dentro de cada mes.

10. Garantías:

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

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base, en la acción del/de la trabajador/a en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de existir sanción o despido por faltas graves o muy graves, ajenas a su función como miembro de Comité de Empresa, o delegado/a del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa y cuando los tribunales declaren la nulidad o improcedencia del despido, será obligatoria la readmisión del trabajador, sin posibilidad de indemnización sustitutoria salvo acuerdo de las partes.

Artículo 37. *Secciones sindicales*

Cada central o sindicato podrá designar respectivamente un/una delegado/a entre los trabajadores de la empresa, siempre que el número de sus afiliados supere el 10 % del total de la plantilla.

Le serán reconocidas las mismas garantías que las de los representantes elegidos por los trabajadores.



Serán funciones de las secciones sindicales:

a) Representar y defender los intereses de sindicato a quienes representan, y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la empresa, con talante positivo.

c) Previa comunicación y aceptación por parte de la empresa podrán:

– Difundir publicaciones y avisos, de carácter sindical.

– Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral, en los tabloneros de anuncios que a tal efecto existan en la empresa.

– Reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

d) Proponer candidatos/as a las elecciones para cubrir puestos del Comité de Empresa.

e) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

– Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

– En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as y, sobre todo, proyecto o acción empresarial, que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/las trabajadores/as.

## CAPÍTULO IX

### **Régimen disciplinario**

#### Artículo 38. *Faltas y sanciones de trabajadores/as*

La Dirección de la Empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su



posible sometimiento al procedimiento de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

#### Artículo 39. *Graduación de las faltas*

Toda falta cometida por un/una trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del/de la trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

#### Artículo 40. *Procedimiento sancionador*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el recibo de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en el artículo 10.3.3 de la Ley orgánica de libertad sindical.

#### Artículo 41. *Faltas leves*

Serán faltas leves:

– Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada de grave.

– De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendadas, en cuyo caso se calificará como falta grave.

– No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.



– El abandono sin causa justificada al trabajo, aunque sea por breve tiempo, o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

– Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

– No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

– Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

– Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

– La falta de aseo ocasional durante el servicio.

– Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### Artículo 42. *Faltas graves*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determina la calificación como falta muy grave.





5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.
6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por él/ella.
10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia de público o que trascienda a este.
11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.
12. La embriaguez o el consumo de drogas durante el horario de trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
14. No atender el servicio con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de apli-



cación al trabajo que se realiza y, en particular, todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo para sí, para otros trabajadores o terceras personas, o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los/las trabajadores/as o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

#### Artículo 43. *Faltas muy graves*

Serán faltas muy graves:

- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes; diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

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

- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de estos.

- Los malos tratos de palabra u otra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás trabajadores/as y público en general.



- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores/as.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el/la trabajador/a para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al/a la propio/a trabajador/a, a la empresa o a sus instalaciones, personal, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que sea calificado como constitutivo de acoso en sus distintas variantes.

#### Artículo 44. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los/las trabajadores/as de toda clase de sanciones que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.



**Artículo 45. Sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

## 1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

## 2. Por faltas graves

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

## 3. Por faltas muy graves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- c) Despido.

**Artículo 46. Prescripción**

- 1. Faltas leves: 10 días.
- 2. Faltas graves: 20 días.
- 3. Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 47. Retirada de carnet**

En caso de que a un/una trabajador/a le sea retirado el carnet de conducir, por un período superior a tres meses, y este forme parte esencial de la prestación de servicios, quedará



en suspenso el contrato de trabajo hasta tanto recupere dicho carnet. Se reubicará en el caso de que sea posible.

**Artículo 48. Género neutro**

El género utilizado a lo largo del presente convenio es el género neutro.

**ANEXO I**

**Año 2021**

**Aumento 3,50 %**

SBA (salario base+PE+PV)		SBA
Grupo I: jefes/as		25.814,97
Grupo II: responsables de área		23.003,67
Grupo III: personal cualificado	I	20.578,05
	II	19.957,05
	III	19.336,05
Grupo IV: personal operativo	I	18.532,25
	II	17.911,25
	III	17.290,25
Grupo V: personal administrativo	I	15.151,96
	II	14.530,96
	III	13.909,96

1 PV	1/2 PV
730,71	365,35
655,46	327,73
629,21	314,61
606,07	303,04
606,07	303,04

3 pagas	1 paga
3.686,05	1.228,68
3.653,54	1.217,85
3.146,05	1.048,68



3 pagas	1 paga
3.030,36	1.010,12
3.030,36	1.010,12

Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		21.398,20	1.620,34
Grupo II: responsables de área		18.694,67	820,11
Grupo III: personal cualificado	I	16.802,79	700,24
	II	16.181,79	700,24
	III	15.560,79	700,24
Grupo IV: personal operativo	I	14.895,82	614,42
	II	14.274,82	614,42
	III	13.653,82	614,42
Grupo V: personal administrativo	I	11.515,53	337,68
	II	10.894,53	337,68
	III	10.273,53	337,68

Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		1.783,18	135,03
Grupo II: responsables de área		1.557,89	68,34
Grupo III: personal cualificado	I	1.400,24	58,35
	II	1.348,49	58,35
	III	1.296,74	58,35
Grupo IV: personal operativo	I	1.241,31	51,20
	II	1.189,56	51,20
	III	1.137,81	51,20
Grupo V: personal administrativo	I	959,63	28,14
	II	907,88	28,14
	III	856,13	28,14



## Año 2022

### Aumento 3,50 %

SBA (salario base+PE+PV)		SBA
Grupo I: jefes/as		26.718,49
Grupo II: responsables de área		23.808,80
Grupo III: personal cualificado	I	21.298,28
	II	20.655,55
	III	20.012,81
Grupo IV: personal operativo	I	19.180,88
	II	18.538,15
	III	17.895,41
Grupo V: personal administrativo	I	15.682,27
	II	15.039,54
	III	14.396,80

1 PV	1/2 PV
756,28	378,14
678,40	339,20
651,23	325,62
627,28	313,64
627,28	313,64

3 pagas	1 paga
3.815,06	1.271,69
3.781,42	1.260,47
3.256,16	1.085,39
3.136,42	1.045,47
3.136,42	1.045,47

Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		22.147,14	1.677,05
Grupo II: responsables de área		19.348,98	848,81



Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo III: personal cualificado	I	17.390,89	724,74
	II	16.748,15	724,74
	III	16.105,42	724,74
Grupo IV: personal operativo	I	15.417,18	635,93
	II	14.774,44	635,93
	III	14.131,71	635,93
Grupo V: personal administrativo	I	11.918,57	349,50
	II	11.275,83	349,50
	III	10.633,10	349,50

Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		1.845,60	139,75
Grupo II: responsables de área		1.612,42	70,73
Grupo III: personal cualificado	I	1.449,24	60,40
	II	1.395,68	60,40
	III	1.342,12	60,40
Grupo IV: personal operativo	I	1.284,76	52,99
	II	1.231,20	52,99
	III	1.177,64	52,99
Grupo V: personal administrativo	I	993,21	29,12
	II	939,65	29,12
	III	886,09	29,12

**Año 2023**

**Aumento 2,00 %**

SBA (salario base+PE+PV)		SBA
Grupo I: jefes/as		27.252,86
Grupo II: responsables de área		24.284,97
Grupo III: personal cualificado	I	21.724,25
	II	21.068,66
	III	20.413,07





SBA (salario base+PE+PV)		SBA
Grupo IV: personal operativo	I	19.564,50
	II	18.908,91
	III	18.253,32
Grupo V: personal administrativo	I	15.995,92
	II	15.340,33
	III	14.684,74

1 PV	1/2 PV
771,41	385,70
691,97	345,98
664,26	332,13
639,83	319,91
639,83	319,91

3 pagas	1 paga
3.891,36	1.297,12
3.857,04	1.285,68
3.321,29	1.107,10
3.199,15	1.066,38
3.199,15	1.066,38

Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		22.590,08	1.710,59
Grupo II: responsables de área		19.735,96	865,79
Grupo III: personal cualificado	I	17.738,71	739,24
	II	17.083,12	739,24
	III	16.427,53	739,24
Grupo IV: personal operativo	I	15.725,52	648,65
	II	15.069,93	648,65
	III	14.414,34	648,65
Grupo V: personal administrativo	I	12.156,94	356,49
	II	11.501,35	356,49
	III	10.845,76	356,49



Grupo	Nivel	SB	CGP
Grupo I: jefes/as		1.882,51	142,55
Grupo II: responsables de área		1.644,67	72,15
Grupo III: personal cualificado	I	1.478,23	61,60
	II	1.423,60	61,60
	III	1.368,96	61,60
Grupo IV: personal operativo	I	1.310,45	54,05
	II	1.255,82	54,05
	III	1.201,19	54,05
Grupo V: personal administrativo	I	1.013,08	29,71
	II	958,45	29,71
	III	903,81	29,71

