

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona, suscrito por la Associació d'Agents Consignataris, CC.OO. y UGT el día 10 de diciembre de 2007, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo, modificado por el Decreto 106/2000, de 6 de marzo, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo; el Decreto 199/2007, de 10 de septiembre, de reestructuración del Departamento de Trabajo, y otras normas de aplicación, resuelvo:

1. Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona para los años 2007–2010 (código de convenio núm. 0810395) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.

2. Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2007–2010

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.—El presente Convenio obliga a todas las empresas consignatarias de buques y a sus trabajadores/ras.

Art. 2. Ámbito territorial.—El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en Barcelona ciudad y su provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de la misma.

Art. 3. Ámbito personal.—En el ámbito personal de este Convenio quedan comprendidos todos los trabajadores/ras de las empresas encuadrados en los ámbitos funcional y territorial que presten sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, bien sean con carácter de fijos, interinos o eventuales.

Art. 4. Entrada en vigor y duración.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Sin embargo, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2007 en cuanto al abono de las nuevas remuneraciones, gratificaciones y demás emolumentos.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010, pudiendo prorrogarse tácitamente año tras año de no mediar denuncia del mismo.

Art. 5. Denuncia y revisión.—La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio deberá efectuar su denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. Una vez efectuada la denuncia, las comisiones deberán iniciar las rondas de negociación en el menor tiempo posible. De no ser denunciado por ninguna de las partes se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia y en el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su parte normativa.

Art. 6. Absorción y compensación.—Esta materia se regirá de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Art. 7. Comité paritario de mediación, interpretación y conciliación.—Se crea una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, que estará formada por 4 representantes de las centrales sindicales firmantes de este Convenio y 4 representantes empresariales, designados todos ellos preferentemente entre los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

Cuando en un centro de trabajo no existiese comité de empresa, la Comisión Mixta Paritaria emitirá, a solicitud de la empresa y/o trabajador, dictamen en forma reglamentaria y con carácter previo a cualquier planteamiento de expediente de regulación de empleo, tanto parcial como total.

En el plazo de 3 meses a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria elaborará su reglamento de actuación y decisión.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá a la mayor brevedad posible a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio que la integran.

Art. 8. Garantías *ad personam*.—Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepciones de cualquier clase, en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

En el recibo individual justificativo del pago de salarios, y en las casillas correspondientes, deberán figurar la categoría y especialidad del trabajador.

En todo lo demás las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Art. 9. Condición supletoria.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Especialmente y debido a la pérdida de vigencia del Reglamento nacional del trabajo en las empresas consignatarias de buques (BOE n.º 145, de 25 de mayo de 1947), con el fin de evitar la aparición de lagunas normativas, se mantendrá como norma supletoria, en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en este Convenio ni a la normativa laboral vigente.

CAPÍTULO 2

Organización del trabajo

Art. 10. Organización del trabajo.—La distribución y organización práctica del trabajo son facultad exclusiva del empresario o persona en quien éste delegue, bajo cuya dirección el trabajador está obligado a realizar las labores convenidas con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones que del mismo reciba (en el ejercicio regular de su facultad directiva) y, en su defecto, por los usos y costumbres derivados de la particular práctica operativa que impone su ámbito funcional.

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo se establecerá por acuerdo entre el trabajador y el empresario, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional y nivel retributivo previstos en este Convenio.

Las empresas que integran el ámbito funcional a que se refiere el artículo 1, mantienen el sistema clásico de organización administrativa de secciones y negociados, divisiones departamentales, con las estructuras propias (en cuanto a personal y equipamiento se refiere), adecuadas a sus específicas actividades y funciones que abarcan, tanto las propias del presente Convenio (tales como las de oficinas y despachos, informática y promoción o ventas), como aquellas otras auxiliares o complementarias de carácter eminentemente operativo y por consiguiente ajenas al mismo excepto en su cúpula organizativa y soporte comercial administrativo.

Se entiende por sección aquella división orgánica en el seno de la empresa que tiene características diferenciales propias de sus cometidos específicos. Es la fracción departamental más compleja dentro de la estructura empresarial del sector, adaptando sus funciones al ámbito mercantil de cada empresa. Normalmente la integran negociados que diversifican y agilizan la

ejecución de los servicios y los métodos de producción.

Negociado es la división administrativa de rango inferior a la anterior que, integrada o no en alguna sección, atiende con la máxima eficacia al departamento o dependencia que le da carácter distintivo y confiere unidad a las labores del personal que la compone.

Art. 11. Clasificación del personal según su función. Normas genéricas.—11.1. Categorías enunciativas.

Las categorías que aquí se consignan son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

11.2. Principio de polivalencia.

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

En este sentido se entiende que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si así fuere necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

11.3. Poderes.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general, aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Grupos profesionales.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

Grupo 1: titulados.

Integrado por aquellos a quienes para figurar en la plantilla se les exija titulación universitaria, bien de nivel superior (licenciado, ingeniero o arquitecto), o bien de nivel medio (diplomado, ingeniero técnico o arquitecto técnico), siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

Grupo 2: administrativos.

Comprendidos en él cuantos poseyendo conocimientos de organización y mecánica administrativa (tanto general como marítimo-portuaria), técnicos, informáticos, contables y aduaneros, así como los necesarios para la tramitación documental propia del ámbito mercantil en el que se desarrolle el cometido empresarial correspondiente, y los conocimientos exigidos, no supongan la integración en el grupo de titulados, los realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones y otros centros dependientes de la empresa, así como aquellos otros trabajos reconocidos por la costumbre o hábito laborales como propios de personal de oficinas y despachos.

Grupo 3: complementarios.

Lo integran quienes realizan funciones prácticas manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarias.

Grupo 4: servicios operativos.

Constituido por aquel personal que no habiendo sido definido en el presente Convenio como propio y específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma, normalmente de carácter operativo.

CATEGORÍAS: AGRUPACIÓN FUNCIONAL Y NIVEL RETRIBUTIVO

G: grupos; C: categorías básicas; N: nivel retributivo.

G	C	N
GRUPO 1	Titulados:	
	Titulado superior universitario	A
GRUPO 2	Titulado medio universitario	B
	Administrativos:	
	Jefe de sección	A
	Jefe de negociado	B
	Oficial de primera administrativo	D
	Oficial de segunda administrativo	E
	Auxiliar administrativo	G
	Telefonista (dedicación plena)	E
Telefonista (funciones admtivas.)	G	
GRUPO 3	Complementarios:	
	Conserje	E
	Cobrador	F
	Ordenanza	F
	Personal de limpieza	F
	Portero	F
	Sereno/vigilante	F
	Botones de 17 años	H
	Botones de 16 años	I
	Operativos:	
GRUPO 4	Jefe de almacén	B
	Encargado	C
	Oficial de primera	D
	Oficial de segunda	E
	Mozo/peón	F

Personal en prácticas.

La retribución de estos trabajadores será del 60% o 75% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato de trabajo en prácticas, respectivamente, del salario fijado para el personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Personal en formación.

La retribución de este personal será el salario fijado en las tablas salariales o en proporción al tiempo de trabajo efectivo desarrollado durante la vigencia del contrato de trabajo en formación o aprendizaje.

Durante la vigencia del primer año del contrato, el trabajador percibirá el salario fijado en el nivel retributivo I y durante la vigencia del segundo año del contrato, el trabajador percibirá el salario fijado para el nivel retributivo H.

Definiciones.

1. Titulados:

Titulado superior universitario.

Es aquel a quien para figurar en la plantilla de la empresa se le exige estar en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente, siempre que desempeñe en ella funciones específicas y los cometidos encomendados correspondientes a las atribuciones curriculares de su titulación.

Analista.

Es el empleado a las órdenes directas de la dirección que, con título superior o similar, analiza y estudia la problemática empresarial convertible en el campo de la informática, marca técnicamente las diferentes acciones a realizar por el personal encuadrado en el campo de la informática y/o centro de cálculo, y toma las medidas complementarias para el normal desarrollo de estas funciones.

Titulado medio universitario.

Es aquel a quien para figurar en la plantilla se le exige el título de diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente, siempre que desempeñe en ella tareas y funciones propias del nivel que derive de los conocimientos curriculares de su profesión.

Programador.

Es el empleado que convierte en cualquier lenguaje máquina los diversos circuitos que pueden ser necesarios en el desarrollo de la empresa, cuida de los bancos de datos y orienta, dirige y da unidad a los oficiales administrativos operadores y perforadores.

2. Administrativos:

Jefe de sección.

Es el empleado provisto o no de poder que, con la experiencia y los conocimientos adecuados y exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones. Estarán a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, a los que se encargará de imprimir unidad. Es el que distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente, al que aporta, además, su iniciativa para el buen funcionamiento de las misiones que tenga encomendadas.

Jefe de negociado.

Es el empleado, provisto o no de poder, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de sección, si lo hubiese, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si éste existiese, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Jefe de tráfico.

Especialmente en las empresas consignatarias y agencias marítimas, tiene encomendadas las relaciones con los clientes y actúa con la máxima diligencia en la defensa de los intereses del principal, al que su empresa representa. Atiende, con el personal a sus órdenes (si lo hubiera) a las necesidades del buque antes, durante y después de su escala en puerto. Cuida de la gestión y relaciones con las autoridades marítimo-portuarias. Recepciona las mercancías a embarcar o desembarcar y procura el seguimiento de las operaciones portuarias. Su departamento lleva el control documental generado por el tráfico marítimo e intermodal de su empresa y en general asume la gestión operativa de la mayor parte de las obligaciones generales del agente consignatario de buques.

Jefe de venta o de promotores.

Es el empleado provisto o no de poder que, con los conocimientos mínimos que sean imprescindibles y exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de la sección de ventas o de promotores, teniendo a sus órdenes los jefes de negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe de despachantes de buques.

Es el empleado provisto o no de poder que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de tráfico, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiera, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Promotor o visitador.

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo las órdenes inmediatas del jefe de ventas y con conocimiento y capacitación de la actividad de ventas, redacta o confecciona los presupuestos que le sean solicitados; efectúa las visitas programadas al objeto de ampliar y mantener la red comercial de la empresa efectuando informes para archivo y los cometidos inherentes al servicio a su cargo.

El jefe de tráfico, el jefe de ventas o de promotores y el jefe de despachantes de buques que no tengan personal a sus órdenes en su sección o departamento o que tengan su responsabilidad restringida por las órdenes del director, gerente o administrador de la empresa, su clasificación personal será la inmediata inferior: jefe de negociado para el jefe de tráfico y jefe de ventas o promotores, y oficial administrativo para el jefe de despachantes.

Oficial administrativo de primera clase.

Es el administrativo que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamación de sobordos, despachos de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes al servicio a su cargo.

Oficial administrativo de segunda clase.

Es el que sin los conocimientos y competencias del oficial administrativo de primera clase desarrolla trabajos de índole administrativa y está subordinado a aquél.

Auxiliar administrativo.

Es el administrativo mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales y a los administrativos de categoría superior en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas secciones departamentales de su centro de trabajo, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande.

Telefonista recepcionista (dedicación profesional plena).

Es el empleado/a que tiene por misión atender a las comunicaciones telefónicas o inalámbricas, con el exterior o entre las distintas dependencias entre sí, servicios de megafonía, atender en primera instancia e informar adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa y canalizar, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma.

Telefonista recepcionista (funciones administrativas).

Es el empleado/da que puede realizar otros trabajos de oficina, no incompatibles con su función.

En aquellos centros de trabajo que, por su importancia, no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo de personal de otros servicios, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares.

3. Complementarios:

Conserje.

Es el que tiene bajo su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable, además, del ornato y buen orden de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

Cobrador.

Su misión es realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Ordenanza.

Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia a prensa de documentos, la recogida y entrega de correspondencia dentro y fuera de la oficina y cualesquiera otras funciones análogas.

Personal de limpieza.

A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias; se comprende en él a los encargados de lavabos y retretes. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de 8 horas o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza en los locales de empresas consignatarias como servicio contratado, bien con los propios interesados o con entidades organizadas al efecto.

Portero.

El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas y locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Sereno.

Es quien durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de anejos a aquéllas.

Botones.

Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza. El botones que al cumplir los 18 años no haya pasado a la clase de administrativo ingresará automáticamente en la de ordenanza.

4. Operativos:

Jefe de almacén.

Es el responsable del departamento, dependencia, parque de maquinaria, parque de mantenimiento, áreas de apilado, patio, depósitos, taller, almacén o similares, encomendando a su cargo, con las misiones propias de ordenación, disciplina y organización del trabajo que corresponda a cada una de sus particulares características. Dotado con la personalidad, experiencia, capacitación y conocimientos adecuados para cumplir y hacer cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores, llevará, según proceda, el control del movimiento de entradas y salidas, recepción y despacho de pedidos de material, mercancías o pertrechos, control de tiempos y secuencias de mantenimiento preventivo o de carácter puntual; cumplimiento de relaciones, albaranes y comprobantes, así como el seguimiento de la parte del proceso documental propia de su área de actuación. Cuidará de los sistemas de seguridad, haciendo respetar las normas genéricas y de carácter personal que les sean de aplicación y en general dirigirá todas las labores y cometidos propios de las funciones que tengan designadas.

Encargado de almacén.

Es el responsable del almacén a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirá todas las labores o trabajos propios del almacén. Estará subordinado al jefe de almacén, si lo hubiera.

Oficial de primera clase.

Es quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, conducción, arreglo, conservación y reparación de las grúas, palas, cargadoras, carretillas y, en general, máquinas, equipos y medios mecánicos que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, terminales, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Asimismo integrarán esta categoría profesional los que estando en posesión del carné de

primera clase correspondiente conduzcan vehículos de turismo al servicio de la empresa con el dominio suficiente de la mecánica de automóviles para realizar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller, y los conductores de camión que además de cumplir este cometido con los vehículos de la empresa y los propios y complementarios de su oficio (tales como dirigir la carga y descarga de las mercancías, responder de las mismas si durante el viaje no las encomendaran a otra persona, cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen y cumplir las exigencias de los partes diarios y del servicio encomendado, estado del camión, pesajes, correcta colocación de etiquetas y distintivos, y demás normas que los distintos reglamentos nacionales e internacionales de circulación impongan), presten la correcta atención a la mecánica y mantenimiento del vehículo encomendado, ejecutando toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

Oficial de segunda clase.

Es el que sin llegar a la especialización exigida para los oficiales de primera clase, ejecuta los trabajos correspondientes a su oficio, con completo dominio de su concreta misión y la requerida corrección y eficacia, así como con el máximo aprovechamiento del rendimiento de los aparatos, vehículos y medios mecánicos a su cargo. Los conductores de camiones, de turismos y manipulantes de medios mecánicos que no cumplan el requisito establecido para la anterior categoría, de ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, se integran dentro de esta categoría de oficiales de segunda.

Peón/mozo.

Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que el rendimiento sea adecuado y concreto. A las órdenes del oficial o encargado, si lo hubiera, efectúa tareas tales como transporte del material, mercancías o pertrechos, dentro y fuera de los almacenes, limpieza de aparatos, vehículos equipo auxiliar y locales de trabajo, aporte, recogida y arranque de herramientas, equipos e instrumental, flejar, plastificar, enfardar, precintar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de pesaje, cribado, barrido, extracción de muestras, apertura y cierre de cajas, colocación de enjaretados y toldos, apile y reparto de mercancías y similares, atención y pequeñas reparaciones de los elementos de protección, tales como enjaretados, pallets, cosido de sacos, toldos, etc.; en general todas las tareas elementales de apoyo y auxilio a las que realice el personal cualificado.

Guardián.

El que ejecuta misiones de vigilancia en lugares de trabajo, talleres, almacenes, parques de maquinaria, etc., así como de las mercancías o enseres que se encomiendan a su custodia.

5. Contratos formativos:

Personal en prácticas.

Constituido por aquellas personas con las que se haya formalizado un contrato de trabajo en prácticas. Estos contratos formativos podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior (o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes) que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las reglas que se concretan en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Aprendiz.

Es el trabajador/a que, sin tener la titulación requerida para formalizar un contrato en práctica, lo concierta con la empresa en la modalidad de contrato de formación o de aprendizaje, con el objeto de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado en un puesto de trabajo cualificado, tal como se contempla en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyas normas reguladoras se remite.

Art. 12. Jornada.—Jornada normal:

La jornada promedio de trabajo semanal será para todo el personal de 38 horas de lunes a

viernes.

La diferencia existente con la jornada máxima laboral de 40 horas semanales podrá redistribuirse en tardes libres, días de permiso por asuntos propios, vacaciones, modificación de horario de entrada y/o salida en un mismo día, de acuerdo con el pacto suscrito entre la empresa y el trabajador, sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores.

La posibilidad de convertir la jornada de trabajo efectivo de lunes a viernes en jornada de trabajo efectivo de lunes a domingo, quedará subordinada a pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores, adquiriendo en este caso validez los acuerdos suscritos. Esta posibilidad afectará solamente al personal que esté directamente vinculado a la operativa del buque consignado por la empresa.

Art. 13. Vacaciones.—Los empleados, cualquiera que sea el grupo o categoría a que pertenezcan, tienen derecho a una vacación anual cuya duración será de 22 días laborables sobre la base del año natural. El fraccionamiento de las vacaciones se pactará en el seno de la empresa.

Al personal que cese en la empresa después del disfrute de sus vacaciones reglamentarias por año natural, la empresa deducirá de su liquidación por saldo y finiquito el montante correspondiente a los días disfrutados en más. La duración de la vacación del personal que lleve al servicio de la empresa menos de 1 año estará en proporción al tiempo servido. La fracción del mes se concederá como de 1 mes completo.

Las empresas establecerán para cada centro de trabajo o dependencia, dentro del primer trimestre del año, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, debiendo quedar siempre los departamentos o secciones debidamente atendidos. Dicho cuadro vendrá refrendado por la representación de los trabajadores.

Los días de vacaciones señalados en este artículo podrán ser incrementados en los días que pueda corresponderle al trabajador por la posible aplicación del artículo 12, párrafo 2.

Art. 14. Licencias.—El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 1 día en caso de matrimonio de ascendientes o descendientes o colaterales hasta segundo grado, si es en su localidad de residencia; 3 días, si fuera a más de 150 km de Barcelona.
- c) 3 días por nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días.
- d) 5 días de los cuales al menos 3 serán hábiles, por fallecimiento de la persona que de modo continuado conviva con el trabajador/a.
- e) 3 días por fallecimiento de padres, padres políticos o hijos, y 5 días si se produce fuera de Cataluña. En el supuesto de que el fallecimiento se produzca fuera del territorio español se disfrutará de 6 días de licencia.
- f) 2 días por enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) 2 días por intervención quirúrgica no grave de parientes en primer grado o persona que de un modo continuado conviva con el trabajador/a.
- h) 2 días por mudanza o desahucio, incluso dentro de la misma ciudad.
- i) 2 días para tratar asuntos propios.
- j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 15. Ascensos.—Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los auxiliares con 3 años de trabajo efectivo en su categoría ascenderán automáticamente a oficiales administrativos de segunda clase. Éstos, a su vez, ascenderán automáticamente también a oficiales administrativos de primera clase a los 6 años de antigüedad efectiva en aquella categoría.

Todo el personal que ostentando una determinada categoría durante 5 años desee optar por otra superior deberá solicitar examen para ello a la empresa, la cual le someterá a ejercicio o prueba, necesariamente en el plazo máximo de 3 meses. Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real vacante de la categoría adquirida de este modo, percibiendo los derechos económicos correspondientes a su anterior categoría.

Lo que se establece en el párrafo anterior será de aplicación a todo el personal que desee optar por cambio de grupo o servicio.

Las empresas vendrán obligadas a cubrir las vacantes que se produzcan con los trabajadores que hayan superado el examen.

Art. 16. Constitución del tribunal.—El examen a que hace referencia el artículo anterior se verificará ante un tribunal constituido por 1 representante de la empresa, 1 delegado/da sindical y 1 empleado/da perteneciente a la plantilla de aquélla, de igual o superior categoría a la que se pretende acceder, que será nombrado de común acuerdo entre los 2 primeros o, en caso de disconformidad, por sorteo entre los que reúnan las condiciones dichas.

El temario será desarrollado por la empresa.

Art. 17. Excedencias.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Será extensiva esta excedencia forzosa a los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por todos los trabajadores que lleven al menos 1 año de servicio efectivo en la empresa y en caso de ser concedida, lo será por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años. El derecho que tiene el trabajador a que se le reconozca la posibilidad de solicitar la excedencia voluntaria, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar por escrito el reingreso en la empresa como mínimo 1 mes antes de terminar la excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional; si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa que la solicite y si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponda o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Será causa suficiente para denegar el reingreso en la empresa que el trabajador, durante la situación de excedencia, haya prestado sus servicios en otra empresa del ramo.

En esta materia y en todo lo demás, se estará a lo que establezca la normativa laboral vigente.

Art. 18. Ceses.—El personal vendrá obligado a avisar de su propósito de cesar en su relación laboral con la empresa con 15 días de antelación. En caso contrario, perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondieran. La liquidación del saldo y finiquito por parte de la empresa deberá efectuarse en

el plazo máximo de 48 horas respecto al día del cese del trabajador.

Art. 19. Fiesta patronal.—Se declara festivo el día 16 de julio, Nuestra Señora del Carmen, con carácter no recuperable.

Art. 20. Jubilación.—Jubilación forzosa:

Ésta se producirá con carácter general a los 65 años, salvo que ambas partes acuerden de forma expresa lo contrario, sin perjuicio del derecho del trabajador a cubrir el período de carencia para causar derecho a la prestación de jubilación. Dicha medida se adopta con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo y el sostenimiento del mismo, así como mejorar la calidad. Todo ello conforme a lo previsto en la disposición adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 14/2005, de 1 de julio.

La jubilación debe comunicarse por escrito por la parte interesada y hacerse efectiva dentro del plazo máximo de 1 mes después de cumplir la edad que le corresponda.

Jubilación anticipada:

Ambas partes estiman como muy positiva su aplicación a los 64 años. Por ello, los firmantes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real Decreto Ley 1194/1985, de 17 de julio.

CAPÍTULO 3

Mejoras sociales

Art. 21. Defunción.—Se establece una indemnización de 1.412,38 euros por fallecimiento de cualquier empleado que preste sus servicios efectivos en la empresa, que será abonada a las personas a las que de acuerdo con las disposiciones legales pudiera corresponder.

Art. 22. Años de servicio.—Se establece un premio de 661,11 euros y 1.021,72 euros para todo el personal que tenga 25 y 40 años de servicios en la empresa, respectivamente.

Art. 23. Premio de fidelidad.—Cuando un trabajador con una edad superior o igual a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir en concepto de fidelidad/vinculación y en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, una compensación económica equivalente consistente en los siguientes importes:

Quando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado al menos 30 años de servicio continuado en la empresa percibirá 6 mensualidades íntegras.

Quando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado de 21 a 29 años de servicio continuado en la empresa percibirá 5 mensualidades íntegras.

Quando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado de 15 a 20 años de servicio continuado en la empresa percibirá 4 mensualidades íntegras.

Quando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado al menos 30 años de servicio continuado en la empresa percibirá 8 mensualidades íntegras.

Quando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado de 21 a 29 años de servicio continuado en la empresa percibirá 7 mensualidades íntegras.

Quando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado de 15 a 20 años de servicio continuado en la empresa percibirá 6 mensualidades íntegras.

Quando el trabajador tenga 60, 61 o 62 años con 15 años de servicio efectivo en la empresa el trabajador que cese voluntariamente tendrá derecho a 15 mensualidades.

Quando el trabajador tenga 63 o 64 años con 20 años de servicio efectivo en la empresa el trabajador que cese voluntariamente tendrá derecho a 10 mensualidades.

Dichas cantidades se percibirán siempre y cuando el trabajador firme un compromiso de no prestar servicios a otra empresa del sector por un período de 2 años.

Art. 24. Chequeos médicos.—Las empresas, en colaboración con las mutuas patronales de accidentes, harán posible la realización de chequeos médicos anuales para todos sus empleados, teniendo estos la obligación de utilizar dichos servicios.

Los trabajadores/ras que ocupen puestos de trabajos clasificados como tóxicos, penosos o peligrosos sufrirán, si lo solicitan, revisión médica semestral.

Art. 25. Retirada de carné.—Cuando a un conductor/a, por causas ajenas a su voluntad, le sea retirado el carné de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su categoría ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad.

Se amplía el contenido de la protección indicada en el párrafo anterior durante el período *in itinere*, con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código penal español.

Art. 26. Multas a los conductores.—Cuando se les impusiera por la autoridad competente una multa en el ejercicio de su profesión, y por causas imputables a la empresa o derivadas del estricto cumplimiento del servicio, éstas serán con cargo a la empresa.

Art. 27. Prevención de riesgos laborales: Comité Sectorial de Seguridad y Salud.—En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, se crea el Comité Sectorial de Seguridad y Salud. Dicho Comité se regirá en su actuación de conformidad con el reglamento que conjuntamente se establezca por la Comisión Paritaria.

La integración de las empresas al Comité Sectorial será con carácter voluntario.

Las empresas que se integren en el mencionado Comité contribuirán a los gastos en proporción al número de sus trabajadores. La cuantía de las aportaciones económicas de las empresas será fijada por la Comisión Paritaria a solicitud del Comité Sectorial.

Art. 28. Incapacidad temporal.—En caso de incapacidad temporal reconocida derivada de enfermedad común o accidente no laboral reconocida, el trabajador afectado percibirá de la empresa el complemento necesario para llegar al 100% de la base de cotización a la Seguridad Social correspondiente a su categoría, a partir de los 30 días naturales siguientes a la fecha del parte de baja oficial y por un período máximo de 5 meses. Fuera de la circunstancia expuesta las empresas ajustarán sus liquidaciones de conformidad a las normas vigentes en esta materia.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que implique intervención quirúrgica que requiera ingreso hospitalario, el trabajador afectado percibirá de la empresa el complemento necesario para llegar al 100% de la base de cotización a la Seguridad Social correspondiente a su categoría, a partir de la fecha de su intervención y por un plazo máximo de 4 meses.

Art. 29. Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.—Las empresas, en este caso, abonarán el complemento necesario del salario para que, conjuntamente con la prestación económica de la entidad aseguradora, el empleado perciba el total de su haber mensual, desde el día primero del accidente. Se tendrá en cuenta, para el cálculo de esta diferencia, el promedio de las remuneraciones que el empleado venía percibiendo en los últimos 6 meses anteriores a la baja en el trabajo, y el subsidio que por esta contingencia tenga asignado por la Seguridad Social.

Art. 30. Invalidez provisional.—Las empresas podrán admitir la reincorporación parcial de los trabajadores afectos a invalidez provisional en los supuestos en que por prescripción médica sea aconsejable este ingreso para su recuperación física o psíquica.

Art. 31. Seguro colectivo acumulativo contra accidentes.—Las empresas afectadas por este Convenio cubrirán la póliza de seguro correspondiente, con objeto de cubrir la garantía de muerte e invalidez parcial, total o absoluta, que pudiera sobrevenir a su personal tanto en el ámbito

laboral como extraprofesional, de conformidad con las condiciones generales del seguro actualmente en vigor, siendo 24.250 euros el capital asegurado.

Las empresas se verán obligadas a entregar, a lo largo del primer trimestre del año, copia de la póliza del seguro a los trabajadores/as. La póliza deberá cubrir la zona portuaria.

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o, en su defecto, los llamados a sucederle de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Art. 32. Salario base.—Para los 4 años de vigencia del Convenio el incremento salarial pactado será el que a continuación se indica:

Para el año 2007 se fija un incremento del 3% de aplicación exclusiva al salario base mensual.

Para los años 2008, 2009 y 2010 el incremento consistirá en el IPC definitivo publicado en la Comunidad Autónoma de Cataluña en los ejercicios 2007, 2008 y 2009 respectivamente, es decir, con efectos del 1 de enero de cada uno de los años 2008, 2009 y 2010 será de aplicación el IPC publicado a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Estos incrementos serán de aplicación exclusiva al salario base mensual de cada una de las categorías profesionales y niveles existentes.

Art. 33. Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.—A todo el personal afectado por el presente Convenio se le abonará una gratificación por el importe de 1 mensualidad, o la parte proporcional que le corresponda si el personal es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el año, en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Para la determinación de estas pagas se tendrán en cuenta las retribuciones reglamentarias (salario base más antigüedad) o la mayor que satisfaga la empresa.

Art. 34. Complementos personales. Antigüedad.—La cuantía del complemento personal de antigüedad será de trienios al 6% sobre el salario base, con carácter no acumulativo.

Art. 35. Gratificación por quebranto de moneda.—Los cajeros y empleados que habitualmente realicen operaciones de cobro y pago teniendo responsabilidad directa inherente a dichas operaciones percibirán una gratificación de 324,55 euros anuales.

Art. 36. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad.—Se fija un porcentaje del 30% para primar las horas trabajadas, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. Complementos de puesto de trabajo. Poderes.—Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán como complemento de puesto de trabajo la cantidad de 324,55 euros anuales.

Art. 38. Complemento personal por idiomas.—Los empleados/das, cualquiera que sea su categoría, que lean, escriban y redacten con suficiencia algún idioma extranjero y cuyos conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán un complemento anual de 324,55 euros más un 40% por cada otro idioma extranjero y en las condiciones anteriormente citadas.

Las empresas podrán exigir los certificados que expidan las autoridades académicas competentes, que acrediten los conocimientos exigidos de los idiomas extranjeros en cuestión de demostrar la suficiencia a satisfacción de la empresa.

Art. 39. Gratificación al personal subalterno.—Para el conserje, ordenanza, portero, sereno, cobrador y telefonista del grupo administrativo (plena dedicación), en concepto de movilidad en el ascenso de categoría y a partir del quinto año de trabajo efectivo en la empresa, mientras ostenten

la misma categoría, se establece una gratificación de 337,53 euros anuales.

Art. 40. Dietas.—Todo el personal afectado por el presente Convenio que, por necesidades del servicio y por orden de sus superiores, tenga que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el centro del trabajo, disfrutará sobre los sueldos de una dieta de 31,10 euros.

La distribución según conceptos de la dieta será la siguiente:

Almuerzo: 30%.

Cena: 30%.

Pernoctar: 40%.

Corresponden a cada uno de estos porcentajes los siguientes casos:

Almuerzo.

Cuando forzosamente el empleado tenga que permanecer fuera de la población donde radica su centro de trabajo entre las 12 y las 14 horas o se interrumpa por necesidades de la empresa su horario habitual de comida, siempre que continúe después su jornada normal de trabajo.

Cena.

a) Cuando le sea imposible retornar por causas ajenas a su voluntad a donde radique su centro de trabajo antes de las 21 horas.

b) Cuando amplíen su trabajo en jornada nocturna de 20 a 2 horas.

Pernoctar.

Cuando necesariamente se pernocte fuera de la población donde radica el centro de trabajo, entendiéndose que esta necesidad no tendrá lugar cuando se pueda regresar al mismo antes de medianoche.

Si los gastos originados en los distintos desplazamientos sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación detallada de los mismos.

Art. 41. Salario hora profesional.—El salario hora profesional será calculado de acuerdo con las normas vigentes en esta materia.

Art. 42. Salario hora individual.—El salario hora individual será calculado de acuerdo con las normas vigentes en esta materia.

Art. 43. Horas extraordinarias.—Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo 12 del presente Convenio se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 44. Distribución mensual.—Las empresas, de acuerdo con sus empleados y con carácter individual, podrán distribuir mensualmente las gratificaciones que en el presente capítulo se establecen por quebranto de moneda, poderes, idiomas o cualquier otra que pueda establecerse en el futuro por disposición legal o convencional.

Art. 45. Servicio militar o prestación social substitutoria.—Debido a la supresión de este aspecto por parte de la legislación correspondiente, las partes firmantes del presente Convenio consideran oportuno retirar el redactado del presente artículo. Del mismo modo, se mantiene el compromiso de rescatar el texto íntegro de este artículo en el caso de que se instaure de nuevo dicho servicio militar, prestación social o servicio social obligatorio análogo a éstos.

El texto que será objeto de rescate será el del artículo 44 del Convenio colectivo provincial regulador de las condiciones de trabajo en las empresas consignatarias de buques de la provincia de Barcelona y los trabajadores de las mismas 1999–2001 DOGC número 2908 de 11 de junio de 1999.

CAPÍTULO 5

Garantías sindicales

Art. 46. Contrataciones de personal.—Desarrollo de los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo:

Contrato de fomento de la contratación indefinida.

Conforme a lo previsto en la legislación vigente, se podrá suscribir un contrato de fomento de la contratación indefinida, por transformación de un contrato temporal, incluidos los formativos, cualquiera que sea la fecha de celebración del contrato temporal. Quedarán asimismo incluidos aquellos contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Con efectos de 1 de enero de 2007, se ampliará la duración del contrato eventual, previsto en el artículo 15, apartado 1.b), del Estatuto de los Trabajadores, a 12 meses, dentro de un período de 18 meses en aquellas empresas que cumplan los requisitos siguientes:

El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT, excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por vacaciones, no deberán superar en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, el tope máximo de 30%, redondeándose al alza las fracciones resultantes.

Las partes firmantes de este acuerdo podrán requerir a la representación legal de los trabajadores o de la empresa la remisión a la Comisión Paritaria del Convenio de los datos relativos al presente acuerdo, que deberán ser enviados a la citada Comisión en el plazo máximo de 1 mes.

A partir de 1 de agosto de 2007, quienes no cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo y deseen regularizar dicha situación deberán, en materia de empleo, pactarlo necesariamente con la representación legal de los trabajadores en la empresa y el refrendo de la Comisión Paritaria.

Para superar los límites establecidos anteriormente, de forma que no computen a estos efectos, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y el refrendo de la Comisión Paritaria.

Fijos discontinuos.

Para atender trabajos fijos y periódicos que no tengan lugar en fechas ciertas, la empresa podrá dotarse de trabajadores/ras fijos discontinuos. Cuando las empresas tengan que llamarlos lo harán por el orden de mayor a menor tiempo trabajado en el puesto de trabajo o categoría o nivel.

Art. 47. Promoción y formación profesional en el trabajo.—1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. Podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Art. 48. Sindicatos y comités de empresa.—Las empresas se ajustarán a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, título 2, capítulo 1.

Art. 49. Derecho de reunión.—Asambleas:

Se admitirá la presencia en la asamblea de personas (asesores) no pertenecientes a la empresa, estando en esto a lo reconocido y recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Lugar:

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro del trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada.
- c) Si aun no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas por convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

4. El resarcimiento por daños a que hace referencia el punto 2.c) recaerá en el delegado de personal, comité de empresa o trabajadores que hubiesen solicitado por escrito a la empresa la cesión del lugar de reunión.

Art. 50. Tiempo sindical.—En las empresas afectadas por el presente Convenio que cuenten con 1 solo delegado de personal, éste dispondrá de 20 horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las demás empresas se ajustarán, a estos efectos, a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el número de delegados de personal o miembros del comité de empresa que pudieran corresponderles.

En el presente Convenio se pacta de común acuerdo la acumulación de horas en la persona designada.

Art. 51. Garantía y control.—En las empresas en que por el número de trabajadores no corresponda la constitución del comité de empresa, los delegados de personal, además de sus funciones específicas, tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de dicho comité, estando igualmente obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Art. 52. Cambios en la empresa.—El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva de la misma, cualquiera que sea la causa que la determina, no extinguirá la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

El cedente, o en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas.

Cuando la sustitución o cambio de empresario no afecte a la totalidad de la empresa, sino a tan sólo 1 centro de trabajo o unidad productiva de aquélla, los trabajadores afectados podrán optar por alguna de las siguientes soluciones:

1. Pasar a depender definitivamente de la nueva empresa sin que ello implique interrupción alguna respecto a los efectos económicos y demás beneficios laborales que tuviesen adquiridos.
2. Formar parte de la plantilla de la nueva empresa con carácter transitorio, en tanto no se produzcan vacantes de sus respectivas categorías en la empresa cedente, en la que quedarán en

situación de excedencia con derecho a ocupar las primeras vacantes que se produzcan. En este supuesto, el nuevo empresario vendrá obligado a reconocerles durante la transitoriedad de sus servicios los efectos económicos que le hubieren correspondido de no haberse efectuado la venta o traspaso del centro de trabajo.

3. Cubrir vacantes en la empresa cedente, aun ocupando destinos de inferior categoría en tanto no se produzcan de las de su clase, percibiendo no obstante el sueldo correspondiente a la categoría que desempeñaban en el momento de la sustitución.

4. Quedar en la empresa cedente en situación de excedencia especial con los derechos reconocidos en la misma.

En todos los casos, el trabajador deberá poner en conocimiento de las empresas cedente y cesionaria la decisión por la que opte en el plazo de 30 días, a contar de la fecha en que conociere o hubiere podido conocer la subrogación efectuada. Transcurrido dicho plazo sin haber efectuado la mencionada comunicación, debe entenderse que el trabajador opta por depender definitivamente de la nueva empresa.

Art. 53. Extinción del contrato.—Se estará a los requisitos y formalidades que para ello impone la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con la Ley de procedimiento laboral y demás normas concordantes.

Art. 54. Faltas, sanciones y medidas disciplinarias.—Las faltas cometidas por los trabajadores/ras al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen 5 días al mes entendiendo por retrasos los superiores a 15 minutos.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los compañeros o subordinados.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante 3 días al mes.
2. Diez faltas de puntualidad no justificadas al mes.
3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre.
6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el

centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de 15 o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de 6 meses o de 25 cometidas durante 1 año.
2. Faltar al trabajo 4 o más días al mes, 10 o más días en un período de 6 meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante la jornada laboral.
6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador.
7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
8. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

b) Faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 meses.

Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. Las de faltas graves y muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo al trabajador y a los representantes de los trabajadores, para que en el plazo de 5 días hábiles pueda emitir pliego de descargo.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de 20 días a partir de la notificación escrita de la sanción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Art. 55. Garantías de los cargos.—Cuando por efecto de cesación de actividades laborales,

reducciones de jornada o de días de trabajo o cualesquiera otros hechos análogos, se produzcan suspensiones de contrato de trabajo, despido o cese, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional, a los delegados de personal, comités de empresa, representantes de los trabajadores en mesas negociadoras o miembros de los secretariados de las secciones sindicales, cualquiera que sea su actividad en la empresa y su preferencia a cualquier otro orden de prelación.

Art. 56. Recepción de correspondencia.—Todos los trabajadores/ras podrán recibir correspondencia en el seno de la empresa, procedente de las distintas centrales sindicales existentes en la misma, respetando la individualidad de su contenido, siempre y cuando figure explícito en el sobre, además del nombre de la empresa, el suyo propio, cargo o representación sindical.

Art. 57. Tablón de anuncios.—La empresa pondrá a la libre disposición de los delegados/das de personal, comités de empresa y secciones sindicales de empresa tantos tableros de anuncios como secciones o, en su caso, como plantas existan en el centro de trabajo, con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad donde poder informar y colocar documentos de interés común, propaganda, etc.

Este tablón de anuncios se entiende además del que las empresas vienen obligadas a disponer, con la colocación del cuadro del horario autorizado, documentos de cuotas de la Seguridad Social últimamente ingresadas, etc.

Art. 58. Igualdad de oportunidades.—Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de edad, sexo, religión o ideas políticas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—A los empleados que hasta la firma del presente Convenio venían percibiendo una gratificación de 324,55 euros anuales al tener asignado un trabajo frente a máquinas especiales, se les incorporará dicha cantidad en el recibo oficial de salario como complemento salarial personal.

Dicho complemento no podrá ser absorbido ni compensado en cómputo anual.

Segunda. Cláusula de inaplicación.—Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que deseen acogerse a esta cláusula de inaplicación deberán presentar notificación simultáneamente a la Comisión Mixta Paritaria y a los representantes de los trabajadores/ras, comité de empresa o delegado/da de personal, en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la publicación, en el Diario Oficial, de este Convenio de ámbito superior a la empresa.

En aquellas empresas en las que no exista representación sindical legal de los trabajadores/ras, paralelamente se solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa a través de la documentación legal pertinente.

Igualmente se explicarán las previsiones de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

A la vista del acuerdo alcanzado por las empresas solicitantes y los representantes legales de sus trabajadores/ras o del emitido por peritos nombrados al efecto, la Comisión Mixta Paritaria del Convenio emitirá dictamen en base al acuerdo final alcanzado por las partes, en el plazo máximo de 30 días laborables.

Esta actuación de la Comisión Paritaria del Convenio no mermará la posibilidad de seguir el procedimiento previsto en el ordenamiento vigente ante la autoridad laboral competente.

Los representantes legales de los trabajadores/ras están obligados a tratar y mantener en mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

3. Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo de formación continua firmado el 19 de diciembre de 1996, entre las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos. A tal efecto se constituye la Comisión Paritaria de Formación, que se regirá por la reglamentación de que ésta se dote.

4. A partir de la vigencia de este nuevo Convenio se constituirá una Comisión Mixta de Estudio integrada por 4 representantes empresariales y 4 representantes sociales que se reunirá de forma periódica para debatir y consensuar sobre los siguientes temas; antigüedad, salario variable, Ley de igualdad, salud laboral y cualquier otro asunto que cualquiera de las partes crea oportuno y necesario para la renovación y modernización de la negociación colectiva.

Las decisiones o acuerdos que se puedan adoptar en el seno de esta Comisión, se incorporarán al texto del Convenio antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Dichos acuerdos se formalizarán en el seno de la Comisión correspondiente del TLC.

5. Una vez se haya firmado el presente Convenio por todas las partes negociadoras del mismo, las empresas afectadas procederán a regularizar todos los conceptos salariales (complementos, pluses y gratificaciones) de sus trabajadores, que por aplicación del nuevo Convenio se deriven, debiéndose abonar dichos atrasos en el plazo máximo del mes siguiente a partir de la firma del Convenio, independientemente de su publicación en el boletín oficial de la provincia.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio colectivo provincial ha sido aprobado en toda su extensión por los representantes de los empresarios y trabajadores/ras que constituyen la Comisión Negociadora, reconocidos mutuamente, y obliga a todos los empresarios y trabajadores/ras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan cumplidos 65 o más años, dispondrán del plazo de 2 meses para hacer efectiva la jubilación en los términos establecidos en el artículo 20, apartado b), jubilación forzosa.

ANEXO 1

TABLA DE SALARIOS 2007

N: nivel retributivo; IE: importe mensual euros.

N	IE
A	1.646,81
B	1.434,14
C	1.277,85
D	1.222,73
E	1.066,43

F	978,01
G	915,49
H	616,34
I	595,91
