

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduanas de la provincia de Castellón (Código Convenio 1202005), que ha sido suscrito con fecha 5 de marzo de 2009, por la representación de la Asociación de Consignatarios y Empresas Portuarias de Castellón y por la representación de la Central Sindical UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, párrafos 2.º y 3.º, 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 y del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo. Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.—Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

Tercero.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, EMPRESAS ESTIBADORAS, TRANSITARIOS Y AGENTES DE ADUANAS. REVISIÓN SALARIAL DE IPC DEL AÑO 2007, DEL AÑO 2008, TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2009 Y EL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, TRANSITARIOS Y AGENTES DE ADUANAS DE CASTELLÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.—1.1. **Ámbito territorial:** Provincia de Castellón.

1.2. **Ámbito personal:** El presente convenio regula las relaciones de trabajo, entre las empresas consignatarias de buques, transitarias, agentes de aduanas, empresas estibadoras y el personal administrativo técnico, subalterno y de relación laboral común —con expresa salvedad del personal de esta naturaleza que, por su peculiar régimen y funciones, haya de regirse por normas de otro convenio— que preste sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones, zona portuaria y otros centros de trabajo dependientes directamente de aquéllas.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Quedan excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: director, gerente, secretario o administrador general, apoderado general, etc.

También se excluye el personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornadas y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así como los agentes comerciales que trabajan exclusivamente a comisión de una empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

1.3. **Ámbito temporal:** El presente convenio entrará en vigor el día de la firma del mismo a todos los efectos, tanto sociales como económicos, y finalizará el día 31 de diciembre de 2011.

Los efectos sociales y económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008 para el primer año de vigencia; al 1 de enero de 2009 para el segundo año de vigencia; al 1 de enero de 2010 para el tercer año de vigencia y al 1 de enero de 2011, para el cuarto año de vigencia del Convenio Colectivo.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación colectiva del nuevo Convenio tres (3) meses antes de finalizar el presente. Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo y obligaciones del presente Convenio Colectivo.

Art. 2. Comisión Paritaria.—Toda duda, cuestión, o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de un Comité Paritario formado, en representación de las empresas por dos personas que la ACEP designe; y en representación de los sindicatos, dos personas por los sindicatos firmantes de este convenio. De entre ellos, se elegirá a un Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

El interesado solicitará por escrito dirigido a cada una de las referidas entidades la actuación de dicha Comisión Paritaria y si en el plazo de un mes ésta no se hubiera pronunciado, quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio: se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

1.1. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a la persona designada como Secretario de la Comisión. Todas las notificaciones y correspondencia que se realicen por la Comisión Paritaria o hacia la Comisión Paritaria deberán ser realizadas por el Secretario o remitirse al Secretario.

1.2. La Resolución de la Comisión Paritaria se realizará, en todos los casos, en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por el Secretario de la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. El Secretario de la Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

1.3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso los afectados (empresa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las decisiones de la Comisión Paritaria, que interpreten el Convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a éste en la primera negociación que se lleve a cabo, después de su fecha.

2. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

3. Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo, se pacte en el mismo.

Art. 3. Seguimiento de las condiciones de trabajo.—Dado que gran parte del trabajo realizado por un número importante de los trabajadores de las empresas afectadas por el presente convenio se realiza fuera de los centros propios de las citadas empresas y dado que el lugar donde ese trabajo se realiza habitualmente se halla bajo el control de muy determinados organismos, la Comisión Paritaria también tendrá, entre sus funciones, la de negociar con los organismos o entidades oportunas, en cada caso (Administración de Aduanas, Puerto Autónomo, Iberia, RENFE, Correos, etc.), las condiciones de trabajo del personal afectado por este convenio, que se realice bajo/en la jurisdicción de tales entidades, comprometiéndose ambas partes velar por dichos condiciones de trabajo, en su más amplio sentido, y a no tratar unilateralmente sobre las mismas ni siquiera a instancias de terceras.

Así mismo, la citada Comisión Paritaria atenderá y negociará con los organismos afectados las denuncias, quejas y propuestas elaboradas por las comisiones de trabajadores.

Art. 4. Cláusula de descuelgue del Convenio.—Las condiciones que se fijan a continuación serán de obligado cumplimiento y regularán las condiciones por la que habrán de regirse las empresas afectadas por el ámbito del convenio que deseen descolgarse del mismo.

1. Las empresas notificarán tanto a los representantes de los trabajadores en la empresa como a la Comisión Paritaria del Convenio, la intención de descolgarse del mismo, previa

exposición de los motivos que justifican la aplicación de tal medida.

2. En aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, se considerará parte interesada en el proceso a los sindicatos más representativos y a la Comisión Paritaria.

3. Será obligatoria la comunicación previa a la Comisión Paritaria de la apertura de conversaciones tendentes al estudio de los motivos que justifican la aplicación de tal medida con los delegados de personal, pudiendo participar en dicho proceso los sindicatos más representativos y la propia Comisión Paritaria en calidad de oyentes.

4. En caso de que las partes, concluidas las conversaciones, no llegaran a ningún acuerdo sobre la aplicación del descuelgue, deberán recurrir necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio, Comisión que estará plenamente facultada para solicitar cualquier documentación económica de la empresa, a fin de que tras su pormenorizado estudio decida, por mayoría absoluta de todos sus integrantes, su aplicación o no.

5. La aplicación del descuelgue afectará, únicamente, a los contenidos económicos del convenio. Deberá establecerse la previsión temporal de la aplicación de la medida del descuelgue, de modo que, una vez superada la situación que justifica la adopción de tal medida la empresa recupere las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo en vigor.

6. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán obligatoriamente a la resolución de la Comisión Extrajudicial de Conflictos que quedará regulada en el presente convenio.

Art. 5. Solución Extrajudicial de Conflictos.—Se pacta —expresamente entre las partes— la adhesión a los Acuerdos suscritos entre las Asociaciones Patronales y Sindicales Mayoritarias en la Comunidad Valenciana, en materia de Resolución Extrajudicial de Conflictos (Tribunal Arbitraje Laboral).

Al mismo tiempo, la Comisión Paritaria establecerá un procedimiento que garantice los principios de contradicción, celeridad, oralidad e inmediatez, cuya finalidad será la resolución de todos aquellos conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten con motivo de la interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio Colectivo, así como aquellos derivados de la ruptura de la negociación colectiva, sin perjuicio de que en los conflictos de carácter individual las partes acudan a la jurisdicción judicial laboral por los trámites pertinentes.

Art. 6. Derecho supletorio.—No se podrá disponer válidamente de aquellos derechos considerados como irrenunciables por el Ordenamiento Jurídico.

CAPÍTULO II

Clasificación de personal según su función, definiciones, plantillas y escalafones

Art. 7. Características generales.—Las categorías consignadas en el presente convenio 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.

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

Art. 8. Definición Grupos profesionales.—Titulado: Integrado por quienes, para figurar en la plantilla, se les exija título superior o de grado medio, expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o Título y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual de la profesión.

Administrativo: Estarán comprendidos en él quienes poseyendo conocimientos de mecánica, administrativo, técnicos, contables y/o aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

Subalterno: Este personal lo integran quienes realizan funciones prácticas y manuales de

auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarios.

Servicios varios: Lo integran aquel personal que no habiendo sido definido en este convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Administrativos operativos: Integrado por el personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con los servicios administrativos.

Art. 9. Grupos profesionales.

a) Titulados:

- (i) Titulado superior/analista, y
- (ii) Titulado de grado medio/programador.

b) Administrativos:

- (i) Jefe de sección,
- (ii) Jefe de negociado,
- (iii) Oficial de Primera,
- (iv) Oficial de Segunda,
- (v) Auxiliar,
- (vi) Aspirante, y
- (vii) Telefonista

c) Subalternos:

- (i) Conserje,
- (ii) Cobrador,
- (iii) Ordenanza,
- (iv) Portero,
- (v) Sereno,
- (vi) Botones, y
- (vii) Personal de limpieza

d) Servicios varios:

- (i) Encargado de sección,
- (ii) Oficial de Primera,
- (iii) Oficial de Segunda,
- (iv) Conductor de camión,
- (v) Conductor de turismo,
- (vi) Manipulante,
- (vii) Encargado de Almacén y/o almacenero,
- (viii) Peón, y
- (ix) Guardián.

e) Administrativos operativos:

- (i) Jefe de operaciones, y
- (ii) Oficial de operaciones

Art. 10. Definición categorías profesionales.— 10.1. Titulados:

(i) Titulado superior/analista: Es el que, para figurar en la plantilla, se le exige título de enseñanza superior, universitario o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice

dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el capítulo III.

(ii) Titulado de grado medio/programador: Es aquel que, para figurar en la plantilla, se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el capítulo III.

Dentro del titulado de grado medio se distinguen los dos grupos siguientes:

(i) Ingeniero técnico, arquitecto técnico y equivalente.

(ii) Ayudante técnico sanitario, graduado social y equivalentes.

10.2. Administrativos:

(i) Jefe de sección: Es el empleado, provisto o no de poder, que asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y la responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargados de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta su iniciativa para el buen racionamiento de la misión que tenga confiada.

(ii) Jefe de negociado: Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de sección, si lo hubiere, 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 tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

(iii) Oficial de Primera: Es el administrativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadística, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

A la firma del presente convenio, todos los trabajadores que hasta la fecha ostentaban la categoría de Oficial, pasará a tener la categoría de Oficial de Primera.

(iv) Oficial de Segunda: Es el administrativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, sin empleados a sus órdenes. Actúa a las órdenes del Oficial de Primera y/o Jefe de Negociado.

Realiza funciones que precisan de una capacitación y preparación superiores a las del Auxiliar y se encarga de ayudar al Oficial de Primera en el desempeño de sus tareas, actuando bajo la responsabilidad de este último.

Los ascensos de categoría se regirán por lo establecido, a tal efecto, en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

(v) Auxiliar: Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellos y mecanógrafo de uno y otro sexo.

(vi) Aspirante: El que dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

(vii) Telefonista: Empleado de uno u otro sexo que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni alegar los derechos que corresponden a los empleados administrativos. A efectos de salario se distinguirá en esta categoría que se hayan cumplido o no los dieciocho años.

0.3. Subalternos:

(i) Conserjes: 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 de ornato y policía de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

(ii) Cobrador: Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las

oficinas.

(iii) Ordenanza: El que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia de documentos, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

(iv) Portero: El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

(v) 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 de aquellas.

(vi) Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza funciones semejantes a las señaladas para el Ordenanza.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo, ingresará automáticamente en la de ordenanza.

Limpieza: A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por las horas trabajadas.

No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza, como servicio contratado con otras empresas o entidades organizadas al efecto.

10.4. Servicios varios:

(i) Encargado de sección: Es el que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a su cargo la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de su sección con práctica completa de su cometido.

(ii) Oficial de Primera: Es el que poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico que pueden depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica adecuado y eficazmente. Puede tener empleados a sus órdenes.

Dentro de esta categoría se asimilan los conductores, manipulantes y encargados de almacén.

A la firma del presente convenio, todos los trabajadores que hasta la fecha ostentaban la categoría de Oficial, pasará a tener la categoría de Oficial de Primera.

(iii) Oficial de Segunda: Es el que poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico que pueden depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., ayuda al Oficial de Primera a ejercitar las tareas propias de su actividad. Actúa bajo las órdenes del Oficial de Primera y/o del Encargado de Sección. No tiene empleados a sus órdenes.

Los ascensos de categoría se regirán por lo establecido, a tal efecto, en el artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

(iv) Conductor de camión: El que estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendaran aquella a otra persona, dando, si se le exigieron, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

El conductor de camión ejecutará toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

(v) Conductor de turismo: Es el que estando en posesión del carné de conducir y con conocimientos de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

El conductor de turismo ejecutará toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

(vi) Manipulante: El que con conocimiento adecuado de su misión manipula grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechado el máximo rendimiento de los aparatos.

El manipulante ejecutará toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

(vii) Encargado de almacén y/o almacenero: Es el responsable del almacén o almacenes 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 dirigirán todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

Peón: El operario mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiera la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de prácticas operatorias para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Dentro de esta categoría se incluye el:

Mozo de almacén: Es el que a las órdenes del encargado, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución.

Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza de los locales.

(ix) Guardián: Es quien tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las mercancías depositadas en los almacenes o concesiones de la empresa.

10.5. Administrativos operativos:

a) Jefe de operaciones: Es el administrativo que, bajo los órdenes directas de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de la totalidad de los trabajos portuarios a realizar con adecuado conocimiento de los mismos así como de idiomas, en caso necesario, teoría de estiba de buques y/o mercancías en unidades de carga, métodos de tiempos, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento y disciplina de todos los trabajadores a su cargo, si los hubiere.

b) Oficial de operaciones: Es el administrativo mayor de dieciocho años con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza las funciones que precisan capacitación y preparación adecuada tales como (i) control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, (ii) planos de buques, (iii) comprobación e interpretación de documentos, (iv) manejo de pantallas de ordenadores, etc., y que actúa a la órdenes del jefe de operaciones, si lo hubiere.

Si algún trabajador del grupo de nueva creación viniera disfrutando *ad personam* condiciones más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio, le serán respetadas.

Art. 11. Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con la retribución que a esta última corresponda y hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último cambio pueda ser superior a seis meses ininterrumpidos durante un año salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando se excediera de dicho período de tiempo, con las excepciones apuntadas anteriormente, el trabajador deberá ascender a la categoría superior que le corresponda de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos, sin perjuicio de otros trabajadores de mejor derecho.

El tiempo servido en trabajos de categoría superior, de acuerdo con lo preceptuado en el presente artículo, será computado a efectos de antigüedad en la misma, cuando el trabajador interesado ascienda a ella.

Cuando al trabajador se le reconozca una categoría superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el salario base (SMG) y demás conceptos

retributivos de la nueva categoría profesional adquirida. Para alcanzar las retribuciones de esta nueva categoría resultará absorbible el Complemento Personal. Dicha absorción resultará aplicable para las nuevas incorporaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Corresponderá a la Comisión Paritaria velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

Art. 12. Trabajos de categoría inferior.—La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría inferior al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio. En principio, este cambio será circunstancial. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso el salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de su formación profesional.

Los cambios de trabajadores en sus puestos de trabajo, según el presente artículo y el anterior, se comunicarán a los comités de empresa o delegados de personal, así como los motivos que provocan tal cambio. Estos motivos podrán ser revisados una vez transcurridos seis meses desde que se produjo dicho cambio.

Art. 13. Plantillas.—Todas las empresas confeccionarán, como mínimo cada dos años, una plantilla comprensiva de las necesidades reales del personal debiendo tener presente que la simple enunciación, en este convenio, de las diversas categorías profesionales, no supone para las empresas la obligación de disponer de todas ellas.

Art. 14. Escalafón.—Las empresas confeccionarán anualmente y dentro del mes de enero de cada año el escalafón del personal ordenado por categorías y dentro de éstas, por antigüedad. Se consignará, además, la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados a la empresa por cada empleado.

Antes del 10 de febrero se dará a conocer al personal el citado escalafón al objeto de que quienes a ellos pertenezcan puedan formular, en el plazo de 30 días, las reclamaciones u observaciones que crean pertinentes. La empresa resolverá dichas reclamaciones en plazo no superior a un mes.

Cuando el acuerdo fuese denegatorio podrá recurrir en el plazo de 15 días ante la Dirección General de Trabajo o ante la Delegación Provincial de Trabajo, según la extensión territorial de la empresa.

Los acuerdos adoptados por la Delegación de Trabajo serán recurribles ante la Dirección General de Trabajo.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Art. 15. Características generales definición.— 15.1. Estructura salarial:

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es el Salario Mínimo Garantizado (en adelante, SMG) de cada Categoría Profesional. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o por unidad de obra.

Las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes le asignen, se entenderán automáticamente referidas al salario base o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción.

15.2. Salario Mínimo Garantizado (SMG):

El SMG estará compuesto exclusivamente por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en jornada completa y en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

En el SMG no se incluyen los conceptos incluidos bajo los complementos salariales que son objeto de desarrollo en el epígrafe siguiente.

El SMG a percibir por el trabajador en la prestación de sus servicios es el fijado, como mínimo, en las Tablas 1 y 2 del presente convenio.

Tabla 1: Accederán al SMG marcado por cada categoría profesional que recoge esta tabla, todos los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea de 3 años o más.

Tabla 2: Accederán al SMG marcado por cada categoría profesional que recoge esta tabla, todos los trabajadores de nuevo ingreso o trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea menos de 3 años, con el fin de facilitar la formación suficiente y experiencia en la categoría profesional que desempeña.

Para el caso de que el trabajador que estando sujeto a la Tabla 2 percibiera un SMG por encima del establecido en dicha Tabla 2 y que por el transcurso del tiempo establecido, abandone la Tabla 2 para quedar recogido bajo la Tabla 1, la empresa abonará al trabajador, para alcanzar el nuevo SMG de la Tabla 1, la diferencia entre el SMG establecido en la Tabla 1 y el SMG que venía percibiendo hasta ese momento. En caso de resultar un sobrante, éste será considerado como Complemento Personal.

15.3. Complementos salariales:

Son complementos las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base. Los complementos salariales que podrá recibir el trabajador se incluirán, necesariamente, en las siguientes modalidades:

a) Complementos Especiales del Puesto de Trabajo: incremento por penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, suciedad, turnicidad y nocturnidad.

b) Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo:

primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

c) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias o la participación en beneficios.

d) Complementos de especie: manutención, alojamiento, casa habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

e) Otros Complementos: se incluirán, entre otros, los desarrollados en la cláusula 19.

f) Complemento Personal: que estará configurado por las cantidades que excedan del SMG y no se hallen incluidas dentro de cualquiera de los complementos señalados anteriormente.

Todos los complementos salariales aquí señalados tendrán el carácter de consolidables excepto los complementos especiales del puesto de trabajo y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, que se dejarán de percibir cuando finalicen las circunstancias que los motivaron.

15.4. Incrementos salariales:

I. El incremento salarial se realizará sobre la Masa Salarial Bruta (MSB) del trabajador.

Con el objetivo de clarificar los conceptos sobre los que se va a aplicar el incremento pactado, se establece como MSB la siguiente:

- Salario Base (SMG).
- Complementos Especiales del Puesto de Trabajo excluidas las cantidades relacionadas con la peligrosidad.
- Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo excluidas las cantidades relacionadas con las horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- Otros complementos.
- Complemento personal.

II. Incrementos.

II.a) Incremento para el año 2008:

Se incrementará la MSB en el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para el año 2008 más el 0,6%.

II.b) Incremento para el año 2009:

Se incrementará la MSB en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más el 0,65%.

II.c) Incremento para el año 2010:

Se incrementará la MSB en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 más el 0,7%.

II.d) Incremento para el año 2011:

Se incrementará la MSB en el IPC previsto por el Gobierno para el año 2011 más el 0,75%.

III. Revisión salarial:

III.a) Revisión Salarial para el año 2008:

En el supuesto que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase, al 31 de diciembre de 2008, una variación respecto al 31 de diciembre de 2007, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha variación sobre la cifra del IPC previsto.

El incremento de salarios, que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2008, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Para el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2008, no procederá la devolución de salarios pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2009.

III.b) Revisión Salarial para el año 2009:

En el supuesto que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase, al 31 de diciembre de 2009, una variación respecto al 31 de diciembre de 2008, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha variación sobre la cifra del IPC previsto.

El incremento de salarios, que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2009, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Para el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2009, no procederá la devolución de salarios pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2010.

III.c) Revisión Salarial para el año 2010:

En el supuesto que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase, al 31 de diciembre de 2010, una variación respecto al 31 de diciembre de 2009, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha variación sobre la cifra del IPC previsto.

El incremento de salarios, que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Para el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2010, no procederá la devolución de salarios pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2011.

III.d) Revisión Salarial para el año 2011:

En el supuesto que el IPC establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase, al 31 de diciembre de 2011, una variación respecto al 31 de diciembre de 2010, superior o inferior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha variación sobre la cifra del IPC previsto.

El incremento de salarios, que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

Para el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el Gobierno para 2011, no procederá la devolución de salarios pero sí afectará esta circunstancia a efectos del cálculo del incremento salarial correspondiente al año 2012.

Los atrasos, si los hubiera, se pagarán en el primer trimestre del año natural siguiente.

IV. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio consideradas globalmente y que en el computo anual implique condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quien vea gozando de las mismas.

V. Consolidación de mejoras: Las remuneraciones voluntarias, fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento, que las empresas hayan concedido hasta el 31 de diciembre de 2007 se mantendrán en igual cuantía personalmente no pudiendo ser compensadas ni absorbidas por los incrementos del presente convenio.

VI. A los efectos del punto 2.º del artículo 26 del ET, se entenderán por indemnizaciones o suplidos:

1. El quebranto de moneda.
2. Las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo.
3. Los gastos de locomoción y las dietas de viaje. Los pluses de distancia y transportes urbanos.
4. Cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.
5. Se consideran prestaciones de la seguridad social las enumeradas en el artículo 20 de la Ley de 21 de abril de 1966, también se consideran prestaciones de la seguridad social las mejoras voluntarias de la acción protector de ésta que hayan sido autorizados u homologados en virtud de lo previsto en los artículos 182 y siguientes de la ley 21 de abril de 1966.

VII. Pago de salarios:

El recibo de salarios tiene carácter individual y es justificativo del pago de salarios. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo del mismo, debidamente firmado y sellado por la empresa. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión con el correspondiente sello y firma de la empresa.

Deberá detallar por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador, y su suma; las deducciones legales o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberán aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la antigüedad, nombre del trabajador y de la empresa (su denominación), NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

En ausencia de esta especificación detallada se considerará exclusivamente como deducciones los conceptos obligatorios (Seguridad Social e IRPF y en su caso la cuota sindical) y el total del ingreso se considerará fijado exclusivamente de acuerdo a la unidad de tiempo que no deberá de exceder de un mes.

VIII. Garantías del salario.

Los créditos por salarios por los últimos treinta días de trabajo, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca.

Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto a los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

Los créditos salariales no protegidos en los dos párrafos anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos, con arreglo a la ley Hipotecaria, sean preferentes.

Las preferencias reconocidas en los párrafos precedentes a los créditos salariales serán de

aplicación, tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal, como en cualquier otro en el que concurren con otro y otros créditos sobre bienes del empresario.

Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal.

El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.

Art. 16. Complemento personal de antigüedad.—Se otorgará un complemento personal de antigüedad a percibir por los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea superior a 20 años, al 1 de enero de 2002, del 5% del salario base.

La cuantía del complemento de antigüedad será del 5% por cada 5 años de servicios prestados a la misma empresa, con un máximo de 20%, a partir del 1 de enero de 2002. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

El complemento de antigüedad se calculará, para los años 2008, 2009 y 2010, sobre el salario base (SMG) establecido para el año 2008. Para el año 2011, el complemento de antigüedad se calculará sobre el salario base (SMG) establecido para el año 2011.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa; para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.

Se estimarán, asimismo, los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla cada quinquenio.

Se computará a los efectos económicos de percepción de la antigüedad, el tiempo trabajado eventualmente sin distinción de la modalidad contractual.

Art. 17. Gratificaciones extra.—Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá 4 pagas extraordinarias equivalente a una mensualidad cada una (salario y demás conceptos obtenidos por el trabajador en jornada normal), que serán abonadas con anterioridad a los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

En situación de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente convenio.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el último año, en casos de ingreso y ceses.

Art. 18. Desplazamientos.—Los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta del centro habitual de trabajo disfrutarán, sobre su salario, de las dietas, gastos de comida y locomoción que constan en tabla de salarios.

Cuando se efectúen desplazamientos y se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, dieta, incluyendo día de salida y regreso más la comida.

Cuando habitualmente y de común acuerdo se use vehículo automóvil, propio del trabajador, al servicio de la empresa, teniendo como punto de referencia el Puerto de Castellón, se percibirán los gastos de locomoción y comida recogidos en la tabla de salarios.

En caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir temporalmente, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo propio o de la empresa por cuenta y orden de ésta, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más similar posible a su categoría, y le serán garantizadas durante el tiempo de retirada del carné las percepciones correspondientes a su salario real.

Se exceptuará la aplicación de este apartado, en aquellos supuestos en que la retirada del

carne se imponga como pena accesoria por la comisión de delito o falta que lleve aparejada la imposición de tal sanción y, concretamente, todos aquellos casos en que la sanción obedezca a la conducción del vehículo de motor bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

El obligar a un conductor a conducir o trasladar una máquina que no reúna las debidas condiciones en cuanto a matriculación y demás requisitos, se considerará abuso de autoridad.

En el supuesto de que un conductor, dentro de la jornada laboral y conduciendo en vehículo propio o de la empresa y por estricta necesidad del servicio, le sea impuesta una multa por la autoridad competente, su importe le será compensado íntegramente por la empresa, previa acreditación de las circunstancias por las que se impuso la multa, excepto las impuestas bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o conducción negligente y/o culposa del trabajador.

Art. 19. Otros complementos y complemento especial del puesto de trabajo.—19.1. Otros complementos:

a) Apoderados:

Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad no inferior a la fijada en la tabla salarial que vendrá determinado.

b) Idiomas:

Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa percibirán, como complemento personal, la cantidad fijada en la tabla salarial que vendrá determinado por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del empleado sea utilizado por, la empresa.

c) Cajeros o trabajadores que realicen operaciones de cobros y pagos:

Los cajeros o trabajadores que realicen operaciones de cobros y pagos teniendo responsabilidad inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento igual al fijado en la tabla salarial que vendrá determinado.

19.2. Complemento especial del puesto de trabajo:

a) Trabajos de carácter penoso, tóxico y/o peligroso:

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de carácter penoso, tóxico o peligroso, siempre que el puesto haya sido así reconocido por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, se les abonará como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial.

Los referidos complementos deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originaron.

b) Plus de turnos:

Las empresas podrán organizar turnos rotativos de su personal a fin de cumplir las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal.

Se conviene que, durante la vigencia del presente, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, se acordará con los representantes legales de los trabajadores una percepción mediante un «Plus de Turnicidad» o descanso compensatorio para contribuir a una mejora funcional estructural u organizativa del turno, que redunde en mutuo beneficio.

No obstante, esta mejora podrá ser compensada o absorbida por las empresas, respecto de aquellos conceptos que por igual motivo se vengán abonando.

c) Nocturnidad:

En este caso se abonará como mínimo un 25% sobre el valor de la hora ordinaria por cada una de ellas realizadas desde las 22.00 a las 6.00 horas, salvo que se haya contratado al trabajador específicamente para realizar trabajos nocturnos.

Los pluses o mejoras de referencia también podrán ser compensados y absorbidos a

aquellos trabajadores que por proceder de otros colectivos que los sujetos a este convenio, conserven su derecho de retorno a los mismos o tengan un salario superior al de este colectivo, bien sea por pacto individual o aplicación de otro convenio.

CAPÍTULO IV

Jornadas, Vacaciones, Excedencias y Permisos

Art. 20. Jornada.—20.1. La jornada máxima de trabajo será, para todo el personal afectado por el presente convenio, de 37,5 horas semanales, y la diaria de 7,5 horas, como máximo, en jornada partida. El descanso entre jornadas será de 12 horas como mínimo, y el semanal de 36 horas continuadas, a partir de las 12 horas del sábado.

En jornada continuada el personal dispondrá de 15 minutos de descanso, no computados como jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa establecerá de forma anual, previa comunicación a los representantes sindicales de las mismas, la jornada de trabajo y el horario de trabajo de la empresa, en el mes de enero de cada año.

Para todas aquellas empresas y/o trabajadores que tengan reconocida o desarrollen una jornada inferior a 37,5 horas semanales antes del 1 de enero de 2004, mantendrán durante la vigencia de este convenio como garantía para el trabajador o grupo de trabajadores la misma jornada que desarrollaban.

20.2. Son períodos de descanso, computables como de trabajo:

1. El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos.
2. Las vacaciones anuales.
3. Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a remuneración previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
4. Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas a los trabajadores que ejercen cargos electivos de carácter sindical.
5. Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a remuneración contenidas en este convenio colectivo o contrato de trabajo individual.
6. La hora diaria que disponen las mujeres durante la jornada de trabajo, mientras tengan hijos en período de lactancia, que podrá ser divisible en dos períodos de media hora.
7. Las interrupciones que sean ajenas a la voluntad de los trabajadores, y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado.

Art. 21. Horas extraordinarias.—La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por parte del trabajador exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios. En todo caso se respetarán las siguientes condiciones:

- a) El número de horas extraordinarias no podrán superar en dos al día, cinco a la semana, dieciocho al mes y ochenta al año por trabajador.
- b) Las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Para el caso de que las horas extraordinarias sean pagadas, éstas se realizarán con arreglo a la tabla de horas extras.

A los efectos del presente artículo, las horas extraordinarias a realizar motivados por producir graves perjuicios a la empresa tienen su razón en causas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias, se ajustará a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Corresponderá a la Comisión Paritaria velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

Art. 22. Festivos.—Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo a la legislación vigente y el calendario laboral aprobado anualmente por la Autoridad laboral. Se considerarán festivos a todos los efectos: 16 de julio (Virgen del Carmen)

Art. 23. Excedencias.—Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de esas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

1. Excedencia voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven un año de servicio. Las peticiones se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas conforme a las necesidades del servicio, procurando despacharlos favorablemente cuando tengan por causa la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas a las expresadas que se señalarán en el reglamento de régimen interior.

La excedencia voluntaria se concederá por plazos no inferiores a cuatro meses ni superiores a 5 años y sin derecho a prórroga. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia el empleado conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

Las excedencias voluntarias para cuidado de los hijos tendrán una duración no superior a tres años y podrán ser solicitadas indistintamente por el padre o la madre sin que puedan ser ejercitadas de forma simultánea si ambos trabajan en la misma empresa, con reingreso obligatorio al finalizar el plazo en el mismo puesto de trabajo.

2. Excedencia forzosa: Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Elección para cargo político o sindical: La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara anteriormente y a que se compute el tiempo de excedencia a todos los efectos.

El personal que se encuentre en esta situación deberá solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

b) Enfermedad: Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que hayan cobrado la indemnización como consecuencia de su enfermedad.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años o mayor si así lo establecen disposiciones de superior rango, con derecho a reserva de plaza en la misma categoría que vinieran desempeñando; los que no hubieran obtenido su curación transcurrido este plazo, pasarán a la situación de jubilados si reunirán las condiciones debidas.

El tiempo de excedencia será reconocido, a efectos pasivos, a quienes lleven un mínimo de 10 años al servicio de la empresa en el momento de producirse la excedencia por causas de enfermedad. El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo, podrá solicitar su jubilación si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el sistema de la Seguridad Social o en el reglamento del Montepío o bien su reingreso si se encontrase restablecido de su dolencia.

A efectos de antigüedad, se le reconoce el período de IL, previo al de invalidez provisional que pudiera derivarse de la misma. Se respetará el puesto de trabajo, si fuera dado de alta por curación.

3. Suspensión del contrato por privación de libertad: La detención y/o prisión provisional del trabajador será causa de suspensión del contrato, hasta tanto recaiga sentencia firme.

4. Suspensión del contrato por maternidad:

4.1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 4.2 de este Convenio y en el artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

4.2. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el mencionado artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en dicho artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en el plazo máximo de 1 mes previo al inicio de la suspensión del contrato.

Art. 24. Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo servido. La fracción del mes se considerará como de un mes completo. De esta vacación, como mínimo, quince días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de junio a septiembre, salvo el supuesto de aquellas empresas que hayan acordado con los representantes de los trabajadores un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado. Los quince días naturales restantes serán disfrutados previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En los tres primeros meses del año la empresa confeccionará un calendario de vacaciones para la plantilla de la misma.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios, siempre que sea posible por las necesidades de las empresas.

Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad normal (salario y demás conceptos obtenidos por el trabajador en jornada normal).

Cuando el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una situación de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural o supuesto de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya finalizado el año natural.

Art. 25. Licencias.—Se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento en esta materia.

Art. 26. Permisos retribuidos.—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 100 km al efecto, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el fallecimiento de hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, nietos, abuelos y hermanos.

b) Por enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, cinco días pudiendo prorrogarse excepcionalmente, previa reunión consultiva entre la empresa y el comité de empresa o delegado.

c) Cinco días prorrogables a quince, los últimos sin retribuir, por muerte del cónyuge o pareja de hecho.

d) Por alumbramiento de la esposa o pareja de hecho tres días, prorrogables a seis en caso de gravedad.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio.

g) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusablemente de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia ya su compensación económica.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

i) Permiso retribuido por atención de los hijos por causa de enfermedad grave o imposibilidad de que otra persona lo cuide, durante ese tiempo. Dicho permiso será de dos días al mes, como mínimo, y cuatro como máximo.

j) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras o trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del artículo 26.k) del presente convenio colectivo.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

m) Cuando por razón de enfermedad el trabajador, precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto. Será necesario justificar, al efecto, la asistencia y el tiempo de estancia con el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social. Finalizada la visita y encontrándose en horario laboral, el trabajador deberá regresar a la empresa para continuar con el desarrollo del trabajo.

n) El trabajador contará con cinco días de permiso retribuidos, como máximo al año para concurrir a exámenes debidamente justificados.

o) Para asuntos propios, el trabajador contará con los días de permiso retribuido que se relacionan a continuación:

(i) Para el año 2009, contarán con 1 día.

(ii) Para el año 2010, contarán con 2 días.

(iii) Para el año 2011, contarán con 2 días.

En cuanto al ejercicio del derecho a los días de asuntos propios aquí mencionados, se estará a las siguientes limitaciones:

(i) El derecho al día de asuntos propios no podrá ser ejercido ni entre festivos, ni los viernes ni los lunes, salvo motivo justificado por el trabajador.

(ii) De igual forma, se exigirá justificación cuando el departamento/área/servicio o similar en la que el trabajador desempeñe sus funciones quede sin personal o con un servicio insuficiente para cubrir la demanda de la empresa.

p) El derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando éstas deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 27. Servicio militar.—El tiempo que estuvo en filas, se computará para los efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

CAPÍTULO V

Empleo y Formación Profesional

Art. 28. Modalidades de contratación.—En función de la duración de los contratos, los trabajadores se encontrarán en una de las siguientes situaciones:

1. Es fijo el que de un modo permanente ocupa un puesto en la plantilla.

2. Es interino el que se contrata para sustituir a los empleados que se hallen prestando servicio militar, enfermos y en situación de excedencia forzosa para el desempeño de cargo político.

3. Es eventual el que, en determinadas ocasiones, se contrata para labores temporales, con una duración máxima de 12 meses en un cómputo de 18 meses.

Contrato en prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso cada tutor pueda tener

bajo su tutela a más de dos trabajadores en prácticas.

En caso de existir período de prueba, éste no podrá ser superior aun mes en los contratos celebrados con trabajadores con titulación media, ni a dos meses en los contratos con trabajadores de titulación superior.

La retribución del trabajador será la fijada en el presente convenio para su categoría profesional.

Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación del trabajador, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.

Contrato para la formación:

Las empresas podrán realizar este tipo de contratos con objeto de proporcionar al trabajador la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto cualificado, detallando cuál es éste según la clasificación profesional establecida en el presente convenio. A tal efecto sólo se podrán concertar contratos de aprendizaje para las siguientes categorías u oficios:

- Auxiliar.
- Aspirante.
- Peón.
- Aprendiz.
- Botones:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, y siempre se celebrará a tiempo completo.

Si el contrato de aprendizaje se hubiera concertado por tiempo inferior al máximo permitido, las partes podrán concertar prórrogas, no inferiores a seis meses, hasta alcanzar la duración citada anteriormente.

El tiempo dedicado a formación teórica, que deberá ser presencial, será del 15% de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

La remuneración de las categorías anteriormente citadas será la fijada en la tabla salarial contenida en este convenio.

El contrato deberá especificar donde se impartirá la formación profesional y se entregará copia a los representantes sindicales.

El tiempo del contrato se computará a los efectos de antigüedad en la empresa.

Art. 29. Notificación de la contratación.—Las empresas comunicarán a la Delegación de Trabajo correspondiente, a los comités de empresa o delegados de personal, las condiciones en que tomen al personal interino y eventual en cada centro de trabajo, así como los nombres del sustituto y sustituido y la categoría de éste.

Asimismo deberán comunicar a la Delegación de Trabajo, a los comités de empresa o delegado de personal el fin de las sustituciones o interinidades y eventualidades.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos de contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista

representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número I, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observaron sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

4. Las empresas facilitarán, por escrito, a los Representantes de los Trabajadores la información sobre todos los contratos de «puesta a disposición» que se realicen (número, modalidad legal a que se sujeta el contrato, duración, nombre y puesto de trabajo que ocupa el trabajador y la previsión de contratación de este tipo de contrato).

Art. 30. Preavisos en casos de cese voluntario.—El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que avisarlo con quince días de anticipación. Si el trabajador incumplirse este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional por cada día de falta en el preaviso.

Las empresas entregarán al trabajador fijo que lo solicite y al que le sea extinguido su contrato temporal, la certificación a que alude la citada ley.

Art. 31. Indemnización fin de contrato.—El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que sea para la formación o en prácticas, una indemnización de 12 días de su salario por año de servicio o parte proporcional. Dicha indemnización considerándose la fracción como mes completo.

Art. 32. Información finiquitos.—1. El empresario con ocasión de la extinción del contrato al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos en el número anterior.

Art. 33. Retribución de los eventuales e interinos.— La retribución correspondiente al personal interino y eventual será la señalada para la categoría correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias y demás percepciones reconocidas al personal de plantilla en proporción al tiempo de servicios.

Art. 34. Ingresos.—El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, con las siguientes observaciones:

— Ninguna empresa podrá contratar a trabajadores menores de 16 años, ni tampoco a trabajadores jubilados o que disfruten de otro empleo.

— Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso

a los trabajadores del sector acogidos al seguro de desempleo dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud.

— La mujer tendrá acceso a todos los puestos de responsabilidad y le será reconocido el trabajo que desarrolle. Además, atendiendo a su condición de madre se tendrá especial cuidado en que el período de gestación no sea incompatible con su puesta de trabajo y por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo.

Sólo se exceptuarán de la obligación a que se refieren los párrafos anteriores, aquellas situaciones que así lo considere oportuno el Comité Paritario Mixto en razón de la crisis de la empresa. Si el Comité Paritario Mixto no llegara a acuerdo en el plazo de diez días, a contar del momento en que la empresa solicitara la excepción, quedará en libertad de ejercer los derechos que al efecto le conceda el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes para estos supuestos.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba según las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales.

No se exigirá período de prueba al personal que haya sido contratado anteriormente.

Art. 35. Vacantes y ascensos.—Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal, a quienes afecte este convenio en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías, habrán de proveerse con arreglo a lo siguiente:

(i) Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior.

(ii) Los ascensos en el personal administrativo de la categoría auxiliar a oficial y de oficial a jefe de negociado se harán atendiendo a los criterios de conocimientos/formación, iniciativa/autonomía, complejidad y responsabilidad.

(iii) No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los auxiliares mayores de 25 años y con 5 años de servicio en la empresa, podrán ascender a oficiales de segunda y siempre que exista una vacante a cubrir.

(iv) Asimismo, también podrán ascender los auxiliares mayores de 25 años y con tres años de servicios en la empresa, mediante solicitud al comité de empresa o delegado de personal, a través de un examen de capacitación para su ascenso a oficial de segunda y siempre que exista una vacante a cubrir en el escalafón.

Dicho examen será supervisado por un tribunal compuesto por cinco miembros de los cuales, dos serán representantes de los trabajadores y dos de las empresas y un presidente que será designado por ambas partes. Una vez constituido dicho tribunal se procederá al examen, cuyo temario se tendrá que ajustar a los cometidos fijados en la definición de la categoría de oficial. Pasado dicho examen con carácter satisfactorio, se le reconocerá la categoría de oficial a todos los efectos a partir de ese momento.

(v) Los aspirantes pasarán automáticamente a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de dieciocho años.

(vi) En el grupo de personal subalterno; el conserje será nombrado, alternativamente, una vez por orden de antigüedad y otra por libre designación de la empresa, de entre cobradores, ordenanzas y porteros. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán, preferentemente, entre los trabajadores que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico o enfermedad.

(vii) Las telefonistas mayores de dieciocho años, con la preparación requerida en igualdad de condiciones, tendrán preferencia a ocupar la vacante producida en la categoría de auxiliar administrativo, en la que permanecerá durante tres años, sin que durante ellos pueda producirse el ascenso automático previsto anteriormente.

(viii) Los recaderos y botones, al cumplir dieciocho años, pasarán a desempeñar el cargo de ordenanza u otros de índole subalterna de manera automática con las limitaciones que señala este convenio.

En todo caso y tanto en los ascensos por antigüedad como en el de elección, será condición precisa reunir las condiciones adecuadas para el cargo que se trate de cumplir. Para ello se tendrá en cuenta tanto los criterios de conocimientos/formación, iniciativa/autonomía, complejidad y responsabilidad como el reglamento de régimen interior de la empresa que determinará los requisitos mínimos indispensables para cada empleo, de acuerdo con la organización interna de la misma, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal.

En el turno de elección podrá establecerse un régimen de preferencia en favor del personal que preste sus servicios en la sección, departamento o centro de trabajo en que exista la vacante que se trate de cubrir.

La empresa podrá establecer en su reglamento un período de prueba análogo al que se fijó en este convenio; cumplido satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría si se volviese a ella o bien en la nueva si se le confirmara.

Siempre que la vacante a cubrir lo sea en localidad distinta a aquella en que el empleado preste sus servicios, podrá renunciarse al ascenso por el interesado tanto en el caso de turno de antigüedad como en el de elección. Las mejoras salariales de ascenso automático a categorías superiores comenzarán a devengarse a partir del 10 del mes en que se cumpla el hecho que motiva el ascenso.

Art. 36. Formación Profesional continua.—Con la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo así como la mayor calidad del mismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la Formación Profesional: Las partes firmantes valorarán la importancia que adquiere la formación profesional de los trabajadores para la mejora de la competitividad y en el espíritu de acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.

B) Creación de Comisiones Paritarias de Formación Continua: Las partes acuerdan la creación de la Comisión de Formación Continua para el desarrollo de las acciones formativas. Dicha Comisión de FPC aprobará su Reglamento de funcionamiento interno (composición, funciones, periodicidad de las reuniones, etc.). Estará compuesta por 4 miembros titulares (2 por la Federación Empresarial y 2 designados por las Centrales firmantes del Convenio).

Cada una de las partes designará los nombres de sus componentes en un plazo de 15 días, una vez firmado el convenio Colectivo.

C) Funciones de la Comisión Paritaria de FPC.

1. La Comisión Paritaria de FPC elaborará las propuestas de planes formativos con los siguientes criterios:

El ámbito de aplicación del plan formativo será el de todo el sector.

La propuesta del plan delimitará los colectivos afectados.

Se preservará la participación voluntaria de los trabajadores aunque se establezcan los instrumentos de motivación para potenciar su participación.

La propuesta atenderá criterios de necesidad, tanto desde el punto de vista de los colectivos destinatarios de la formación, como de las propias acciones formativas.

Las propuestas elaboradas concretarán la estructura temporal de los planes, su ritmo de aplicación, coherencia entre sus distintas fases y los criterios de evaluación periódica y anual en la aplicación del plan del acuerdo con respecto a sus objetivos.

2. La Comisión Paritaria de FPC al determinar al colectivo objeto de las acciones específicas, señalará los perfiles de base y los objetivos a alcanzar como resultado de las acciones formativas.

Se garantizará la información a los destinatarios y sus representantes, sobre el conjunto de los planes y sobre cada una de las acciones: sus objetivos, propuestas y efectos. Serán escuchados sobre ellas.

3. La participación de los participantes se hará con la garantía de la no discriminación.

No obstante, la participación voluntaria de los trabajadores podrá ser tenida en cuenta a efectos de promoción interna en las empresas.

4. La Comisión de FPC promocionará la creación de una cartilla profesional en la que se hará constar, a petición propia, las acciones o proyectos formativos en los que ha participado, las acreditaciones obtenidas y cualquier otra circunstancia relativa a su cualificación.

El trabajador en formación tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia para elegir turnos 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.

2. 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 mantenimiento de todos los derechos inherentes al puesto de trabajo.

3. Reconocimiento del derecho de los trabajadores a una adecuada formación profesional, de acuerdo con el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con el apartado b) del párrafo 1 del propio artículo, se pactan los términos concretos del ejercicio de este derecho, según lo siguiente:

a) De común acuerdo entre las partes, el trabajador podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Castellón por las organizaciones sindicales o empresariales, Cámara de Comercio y otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación profesional del trabajador en relación con la prestación de servicios a la empresa, disfrutando, en cuanto sea necesario del permiso retribuido de horario de trabajo que coincida con el de dichos cursos, y sufragando la empresa los gastos de matrícula, si los hubiere.

b) La empresa podrá proponer al trabajador la asistencia a cursos de formación profesional fuera de la ciudad de Castellón y aceptada la propuesta, el trabajador disfrutará de permiso retribuido y percibirá a cargo de la empresa los gastos de locomoción y las dietas que ocasione el desplazamiento, siendo también en este caso, a cargo de la empresa los demás gastos que implique la asistencia al curso.

c) Si fueran varios los trabajadores interesados en la asistencia a tales cursos, y ellos pudiera ocasionar perjuicios en la marcha normal de la empresa, tendrán preferencia para asistir a ellos, los trabajadores que, reuniendo la preparación adecuada al efecto, cuenten con mayor antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad el de mayor edad.

d) La dirección de la empresa, cuando las circunstancias lo exijan para su mejor organización y productividad, podrá impartir a su cargo cursos de formación profesional dentro del horario de trabajo para los trabajadores que considere deben adquirir los conocimientos de las nuevas técnicas o métodos de trabajo.

CAPÍTULO VI

Traslados, permutas, ceses y despidos

Art. 37. Traslados.—Siempre que las necesidades de las empresas lo consientan, se procurará que el personal sea inamovible, si bien podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad por causa justificada, debiendo la empresa atender las solicitudes por riguroso orden de antigüedad de los peticionarios, dentro de cada categoría y a medida que vayan corriendo las vacantes.

Los traslados que solicite el personal de la Península que estuviese destinado en plazas de Canarias, Baleares o África, permaneciendo en ellas durante más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la Península que deseen:

En el caso de haber peticiones voluntarias, la empresa invitará al personal con derecho a ello

a que solicite la vacante en el plazo de un mes pasado el cual si no se presentaran solicitudes, la empresa podrá procederá cubrir la plaza con personal ajeno a la misma.

En los traslados que se realicen a petición del trabajador, deberá éste soportar los gastos que ocasione su traslado, aceptando el salario que corresponda al nuevo puesto.

Se exceptúan de la aplicación de este artículo los jefes de las distintas dependencias.

Art. 38. Traslados forzosos.—En los traslados por conveniencia de la empresa, abonará ésta todos los gastos que los mismos supongan para el trabajador y sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo debidamente justificado y además 30 días de dietas. Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando el trabajador así lo reclame.

Art. 39. Permutas.—Todos los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa e idéntica categoría y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquiera otra circunstancia que la empresa pueda apreciar.

De llevarse a cabo la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

Art. 40. Comisión de servicio.—Ningún trabajador, excepto en los cargos que se señalan en el reglamento de régimen interior, podrá permanecer en comisión ininterrumpida de servicio, en el período de un año natural, por tiempo superior a dos meses.

CAPÍTULO VII

Mejoras Sociales y Sindicales

Art. 41. Organización del trabajo.—Los comités de empresa o delegados de personal serán informados antes de su puesta en práctica de la elaboración de los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten por la dirección de la empresa.

Art. 42. Incapacidad temporal.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán el 100% del sueldo base mensual (SMG) incluida las pagas extraordinarias en cómputo anual, en caso de accidente laboral o enfermedad reconocida por la Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Transitoria a partir del primer día de baja.

En cualquier caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación abonada por la entidad gestora y el salario base que pudiera resultar de la revisión convencional del mismo. A tales efectos se entiende por sueldo base el salario que viene recogido en los tablas salariales 1 y 2.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un período superior a dieciocho meses.

Art. 43. Bases de cotización.—Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, las empresas mejorarán las bases de cotización del personal a su servicio hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia, sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador.

Art. 44. Gratificación por cese de la actividad en la empresa.—Las empresas concederán a los trabajadores a su servicio que cesen en la actividad de la empresa y que lleven como mínimo 25 años de servicio a la misma, un premio consistente en el importe de tres mensualidades del salario real que perciban en el momento de dicho cese, o la parte proporcional.

Art. 45. Fundación laboral alternativa.—La Comisión Paritaria prevista en el artículo 2 estudiará la creación de un Fondo Laboral con objetivos sociales.

Seguro de incapacidad y fallecimiento: Las empresas vendrán obligadas a concertar Póliza de seguros en compañía reconocida en beneficio del trabajador o sus herederos para que perciban la cantidad de 36.000 euros, como mínimo, en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total y absoluta.

Si el fallecimiento o incapacidad permanente total y absoluta es por accidente laboral, esta cantidad será de 72.000 euros como mínimo.

Las empresas vendrán obligadas a concertar dicha póliza u otra que garantice, como mínimo, las condiciones aquí señaladas.

Art. 46. Información sobre sanciones y regulación empleo.—Los comités de empresa o delegados de los trabajadores serán informados de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral así como de la imposición de sanciones muy graves a los trabajadores.

Art. 47. Garantías sindicales.—Los trabajadores afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el Convenio número 135 de la O. de 23 de junio de 1971, ratificado por España en 8 de noviembre de 1972, y en el Estatuto de los Trabajadores, sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa. A este efecto la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en locales de la empresa, notificando la celebración a ésta con 24 horas de antelación. La celebración de dichas asambleas se efectuará fuera de las horas de trabajo y en los locales cedidos por las empresas.

Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical, podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa. El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

El uso del crédito sindical que tienen reconocido los representantes de los trabajadores, se fija en 20 horas mensuales o 40 bimensuales. La comunicación del uso de las mismas, deberá ser notificada a la empresa con 48 horas de antelación y debidamente justificadas en cada caso.

A nivel de empresa se podrá acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por período de tiempo predeterminado.

Art. 48. Secciones sindicales.—Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, en empresas de más de 250 trabajadores, debidamente constituidas, mediante acta homologada por la Delegación de Trabajo, y de acuerdo con los estatutos de las distintas centrales sindicales.

En el ejercicio de sus funciones los delegados de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en los apartados a), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En atención a la peculiar situación del sector, las partes firmantes excluyen expresamente del ámbito de garantía citado, la que se concreta en el apartado b) del referido artículo 68.

Los delegados de las secciones sindicales válidamente constituidas, gozarán de las siguientes competencias:

1. Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la ley 2/1991, de 7 de enero, en aquellas empresas donde no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
2. Sin perjuicio de las novedades que pudiera introducir una futura ley de Salud laboral, tendrán asimismo las competencias atribuidas al comité de empresa o vigilante de salud laboral conforme se establezca en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.
4. Conocerán asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas muy graves impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.

5. Igualmente, podrá convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.

6. Tendrán, por último, las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.

7. Para el ejercicio de sus funciones los aludidos delegados sindicales dispondrán de un crédito horario de ocho horas retribuidas al mes.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos y de cada central sindical, la cuota de afiliación de cada uno de ellos, liquidándolo a fin de cada mes al representante de finanzas de cada sección sindical de empresa, o directamente al sindicato correspondiente. A este fin, los responsables de finanzas de cada sección sindical de empresas, presentarán relación en la que consten los nombres de cada afiliado y la cuota a descontar.

En su defecto la empresa permitirá la recaudación de dicha cuota de afiliación sindical, sin merma durante la jornada laboral.

Art. 49. Sucesión de empresas.—El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario estarán obligados a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente, durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Art. 50. Reconocimiento médico anual.—Las empresas vienen obligadas a garantizar un chequeo médico anual a todos sus trabajadores a través de los Servicios de Medicina Preventiva de la Seguridad Social. Los reconocimientos médicos durante la relación laboral deben realizarse por los Servicios de la Seguridad Social. Todo ello sin perjuicio de la asistencia que presten los servicios médicos de la empresa, con especial énfasis en los aspectos oftalmológicos. Los referidos reconocimientos médicos comprenderán:

a) Datos personales: antecedentes personales y familiares; talla, peso y perímetro torácico y abdominal.

b) Exploración: faringe y amígdalas.

c) Aparato respiratorio: auscultación, espirografía, espirometría y rayos X, si el médico lo considera necesario y lo consienta el interesado.

d) Aparato circulatorio: Tensión arterial y auscultación.

e) Abdomen, hernias, hemorroides e hígado.

f) Aparato locomotor: reflejos rotulianos.

g) Analítica en sangre: fórmula leucocitaria y recuento globular, colesterol, ácido úrico, glucosa, GTP y GOT. Analítica en orina: Albúmina, sedimentos, acetona y glucosa.

h) Revisión oftalmológica para los trabajadores que vayan o estén realizando sus tareas habituales en pantallas de ordenador, y en caso de que esta revisión demuestre que son necesarias gafas especiales, les serán proporcionadas, siempre que no puedan utilizarse gafas de uso normal.

i) Electrocardiograma cada dos años.

j) Pruebas de PSA, a partir de los 40 años.

k) Mamografías, a partir de los 40 años.

l) Revisiones auditivas.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán secretos y sólo tendrán acceso a su conocimiento el trabajador interesado.

La empresa únicamente tendrá acceso a aquellos datos que puedan afectar al desempeño del puesto de trabajo.

Art. 51. Prendas de trabajo y seguridad.—Las empresas que exijan uniformes a los conserjes, cobradores, ordenanzas, porteros, botones, recaderos o chóferes, dotarán a los mismos de la ropa adecuada. Las empresas vendrán obligadas, como mínimo dos veces al año, a facilitar prendas adecuadas a aquellos trabajadores que los precisen para el desarrollo de su trabajo. Igualmente las empresas facilitarán, dos veces al año, al personal que realice sus funciones en el muelle los elementos personales de protección y seguridad en el trabajo.

Las empresas están obligadas a instalar filtros o cualquier otra medida que la técnica aconseje tendente a disminuir o reducir los riesgos del trabajo en pantallas de ordenadores electrónicos o télex.

También están obligadas las empresas a notificar al comité de empresa o delegados de personal, las garantías técnicas adoptadas para la seguridad del personal que manipule tales máquinas.

Art. 52. Régimen disciplinario.—52.1. Graduación de las faltas:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o consecuencia de su trabajo, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad y siempre que se hallen debidamente probadas.

a) Serán faltas leves las siguientes:

— Las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos.

— La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.

— No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

— Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

b) Serán faltas graves las siguientes:

— La falta de disciplina e incumplimiento de las Órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas y específicas en el puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.

— El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.

— La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.

— Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas), que sobrepasen las señaladas en el apartado a) relativo a faltas leves.

— El abandono del trabajo, sin causa justificada, por un período superior a 4 horas.

— La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

— El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, debidamente probada con testigos.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

— La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.

— La manifiesta desobediencia individual o colectiva, debidamente probada con testigos, cuando las órdenes dadas por la empresa no constituyan abuso de autoridad.

— Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración de vida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas por o sobre cualquier trabajador de la empresa.

— El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

— El hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.

— Las demás tipificadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

52.2. Sanciones máximas:

Las sanciones correspondientes a las anteriores faltas y que podrán imponerse, son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: atendiendo a la gravedad de la falta cometida, podrá sancionarse por cualquiera de las siguientes:

— Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.

— Inhabilitación para el ascenso, por un período de 2 a 4 años.

— Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra aminoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

52.3. Procedimiento sancionador:

La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá, en todo caso, la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado, procedimiento escrito y comunicación a los representantes de los trabajadores, y en defecto de éstos al delegado sindical en su caso. Deberá ser contestado en el plazo máximo de 5 días hábiles, si así lo cree oportuno, desde la comunicación por escrito y recibo del pliego de cargos por parte del trabajador como parte de las secciones sindicales.

52.4. Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que su duración no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humano o laboral, pudiendo requerir asimismo la intervención de la autoridad competente, laboral o civil.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones podrán ser revisadas ante la jurisdicción competente.

52.5. Infracciones empresariales:

En materia de faltas y sanciones referentes a los empresarios se aplicará lo que dispone la ley 8/1988, de 7 de abril, (LISOS) sobre infracciones y sanciones en el orden social.

CAPÍTULO IX

Igualdad de Oportunidades

Art. 53. Igualdad de oportunidades y no discriminación.—53.1. Principios generales: Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar, el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, nacionalidad, enfermedad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se equiparan a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho.

Se garantizará la promoción profesional de los/as trabajadores/as discapacitados en iguales

condiciones que el resto de trabajadores/as.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, incluso al trabajador o la trabajadora por cuenta ajena, en la formación profesional, en las concisiones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

53.2. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

53.3. Discriminación directa e indirecta:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar medidas dirigidas a promocionar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 54. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.—1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o

consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Art. 55. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.—1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 56. Transparencia en la implantación del plan de igualdad.—Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Art. 57. Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral acoso sexual y acoso por razón de sexo en el sector.—57.1. Declaración de Principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/as, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, artículo 52.c) del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Art. 58. Medidas preventivas.—Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su

dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos/as los trabajadores/as conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las Empresas en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

Art. 59. Definición de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.—A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- a) Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- b) Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- c) Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- d) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- e) Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- f) Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- g) Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- h) Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador o acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- a) Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- b) Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- c) Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- d) Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora.
- e) Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- f) Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Art. 60. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.— 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Art. 61. Discriminación por embarazo o maternidad.—Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Art. 62. Indemnidad frente a represalias.—También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Art. 63. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.—Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Art. 64. Acciones positivas.—Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Cuando se produzcan vacantes o ascensos, en igualdad de condiciones de idoneidad y

siempre que sea posible, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que trate.

Art. 65. Tutela judicial efectiva.—Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Art. 66. Violencia de género.—La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este período la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida o despedido improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

CAPÍTULO X

Disposición Final

Art. 67.—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Consignatarios y Empresas Portuarias de Castellón (ACEP) y por la Central Sindical, Unión General de Trabajadores (UGT), quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 1/1995, se

reconocieron mutua capacidad para intervenir en la negociación del Convenio en sesión de Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio el día 11 de abril de 2008 y hacen constar que el Convenio, en todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

Categorías	IPC prev. 2008 2% Increm. Conv. 0,60%		IPC prev. 2009 2% Increm. Conv. 0,65%	
	Año 2008		Año 2009	
	Salario (euros)	H. extras (euros)	Salario (euros)	H. extras (euros)
Titulados:				
Titulado Superior	1.595,62	18,67	1.628,53	19,06
Titulado Medio A	1.423,45	18,67	1.452,63	19,06
Titulado Medio B	1.336,05	18,67	1.363,75	19,06
Administrativos:				
Jefe de Sección	1.595,82	18,67	1.628,53	19,06
Jefe de Negociado	1.423,45	18,67	1.452,63	19,06
Oficial Primera	1.271,90	14,94	1.297,97	15,24
Oficial Segunda	1.137,95	13,08	1.161,28	13,35
Auxiliar	1.004,00	11,22	1.024,58	11,45
Aspirante 16-17 años	706,37	11,22	720,85	11,45
Telefonista	1.004,00	11,22	1.024,58	11,45
Telefonista menor 18 años	906,12	11,22	925,41	11,45
Subalternos:				
Conserje	1.024,18	11,22	1.045,10	11,45
Cobrador, ordenanza, etc.	1.004,00	11,22	1.024,58	11,45
Botones 16-17 años	706,37	11,22	720,85	11,45
Personal de limpieza	1.004,00	11,22	1.024,58	11,45
Servicios varios:				
Encargado Sección	1.303,72	18,67	1.330,44	19,06
Oficial Primera	1.271,91	14,94	1.297,98	15,24
Oficial Segunda	1.137,95	13,08	1.161,28	13,35
Peón	1.004,00	11,22	1.024,58	11,45
Aprendiz 16-17 años	706,37	11,22	720,85	11,45
Administrativos operativos:				
Jefe de Operaciones	1.423,45	18,67	1.452,63	19,06
Oficial Operaciones	1.271,90	14,94	1.297,97	15,24

Otros conceptos económicos

	2007 (euros)	2008 (euros)	2009 (euros)
Idiomas (por año)	878,65	901,49	944,35
Liquidación facturas/q. moneda (por año)	878,65	901,49	944,35
Peligrosidad (por año)	1.171,89	1.202,36	1.259,52
Por kilometro	0,25	0,26	0,27
Dietas:			
Dieta completa	37,26	38,23	40,05
Comida	19,04	19,54	20,46
Media dieta	15,41	15,81	16,56
Turno:			
A partir de la 4. ^a hora en turnos de 6 horas.			
Hasta la 3. ^a hora, se considerará horas extras.	124,58	127,82	130,44
Despachos buques dentro dársena comercial:			
Despacho entrada	18,29	18,77	19,03
Despacho salida	36,60	37,55	47,37
Recargos 50% por festivo.			
Despacho buques fuera dársena comercial (instalaciones BP OIL)	109,83	112,69	115,00
Seguro incapacidad y muerte:			
Muerte, incapacidad permanente y absoluta	39.881,00	36.000,00	36.000,00
Muerte, incapacidad permanente y absoluta por accidente laboral	79.762,00	72.000,00	72.000,00

Salario de entrada menos de 3 años Previsión 2008		Salario de entrada menos de 3 años Año 2009	
Salario (euros)	H. extras (euros)	Salario (euros)	H. extras (euros)

910,51	18,67	929,18	19,06
895,34	18,67	913,69	19,06
880,17	18,67	898,22	19,06
910,51	18,67	929,18	19,06
895,34	18,67	913,69	19,06
880,17	14,94	898,22	15,24
842,25	13,08	859,51	13,35
804,32	11,22	820,81	11,45
633,82	11,22	646,81	11,45
804,32	11,22	820,81	11,45
633,82	11,22	646,81	11,45
804,32	11,22	820,81	11,45
804,32	11,22	820,81	11,45
633,82	11,22	646,81	11,45
764,01	11,22	779,67	11,45
891,42	18,67	909,69	19,06
861,73	14,94	879,39	15,24
824,59	13,08	841,49	13,35
787,46	11,22	803,60	11,45
620,54	11,22	633,25	11,45
876,57	18,67	894,54	19,06
861,73	14,94	879,39	15,24