

Visto el texto del Acta del Convenio Colectivo de Agencias de Aduanas, (5100015), para el período 1.4.2009 a 31.3.2011, suscrito por su Comisión Negociadora el 22 de mayo de 2007, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 del Real Decreto Leg. 1/1995, de 24 de marzo, Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 20.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos,

Esta Delegación del Gobierno acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

CONVENIO COLECTIVO LOCAL PROVINCIAL DE AGENCIAS DE ADUANAS Y SUS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas de Agencias de Aduanas de Ceuta, y su personal administrativo, técnico, subalterno y de oficios varios.

El presente Convenio será de aplicación en todo el término municipal de Ceuta y en todos aquellos lugares donde el personal acogido a éste, realice su cometido.

Art. 2. Ámbito personal.—Quedará excluido de este Convenio, el personal cuya relación laboral con la empresa sea de carácter especial, a tenor de lo dispuesto en el artículo 2.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.

Art. 3. Ámbito temporal.—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, y comenzará a regir a partir del día 1 de abril del 2009, finalizando el 31 de marzo de 2011.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento, como mínimo, se verá prorrogado en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa.

Art. 4. Naturaleza.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 5. Compensación y absorción.—Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres o por cualquiera otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas, la comparación será anual y global.

Art. 6. Garantía *ad personam*.—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

Art. 7. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.—En el plazo de 30 días, desde que se haya registrado el Convenio ante la Autoridad Laboral competente, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio, compuesta por tres

representantes de la parte social y otros tres de las empresas.

Serán funciones de dicha comisión, con carácter general, promover y vigilar el cumplimiento del Convenio, así como cuantas iniciativas tiendan a la mayor eficacia de lo convenido, e informar del espíritu que presidió las deliberaciones a los solos efectos de la más adecuada interpretación de sus normas por la Autoridad Laboral.

La actividad y funciones de esta Comisión no podrá interferir en ningún caso, la potestad superior ni el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en aquellas disposiciones legales vigentes.

De las reuniones de esta Comisión se levantará Acta y, las resoluciones a que ésta llegue, serán obligatorias en el ámbito de sus competencias.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización, clasificación, ingresos y ascensos

Art. 8. Organización.—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la empresa.

Para la implantación por la empresa, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de los/as trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. Clasificación profesional.—Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provisto todos los cargos enumerados, si la necesidad o volumen de empresas no lo requiere. Son especialidad, pues todo empleado estará obligado a desempeñar cuantos trabajos y operaciones le sean de su competencia, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

Los puestos de trabajo serán objeto de clasificación, incluyendo en la misma, las distintas especialidades que se produzcan en la empresa. Si surgiera alguna especialidad no contemplada, será objeto de asimilación hasta tanto se incluya su definición.

Art. 10. Definición de categorías.—A) Jefe/a de sección: Es el/la trabajador/a que provisto o no de poderes y bajo la directa dependencia de la Dirección de la empresa, está al mando de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios a fin de imprimirles unidad.

B) Jefe/a de negociado: Es el/la trabajador/a que provisto o no de poderes, actúa a las órdenes inmediatas del/la Jefe/a de Sección, si lo hubiera, y está encargado de orientar y dar unidad al Negociado o dependencias que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo, entre los/as Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él/ella dependan.

C) Oficial administrativo: Es el/la trabajador/a administrativo/a mayor de dieciocho años, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, que realiza funciones de liquidaciones de facturas, despacho de correspondencia, declaraciones de Aduanas, cálculo, estadísticas, contabilidad, y demás cometidos inherentes a su cargo.

D) Auxiliar administrativo: Es el trabajador administrativo, mayor de dieciocho años, que sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales dentro de las oficinas.

E) Cobrador/a: Es el/la trabajador/a que realiza las funciones de carácter complementario, que exigen absoluta fidelidad, confianza y que se materializan fundamentalmente en la realización de cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

F) Ordenanza: Es el/la trabajador/a que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomiendan, la recogida y entrega de la correspondencia dentro y fuera de la oficina, y en cualquiera otras funciones análogas.

G) Personal de limpieza: Es el/la trabajador/a que realiza el aseo y limpieza de las oficinas. En el supuesto de que no trabajase la jornada completa, percibirá su retribución a prorrata según las horas que trabajase.

Art. 11. Ingresos.—Los ingresos de nuevo personal en la empresa, se realizarán de acuerdo con la Legislación vigente. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que

desempeñe, como si fuera de plantilla.

En cuanto al personal de contratación temporal y sus diversas modalidades, les será de aplicación la Legislación vigente.

Art. 12. Ascensos.—Los ascensos que se produzcan con ocasión de vacante, en la categoría de Oficial, serán cubiertas alternativamente una vez por orden de antigüedad en la empresa y otra por turnos de libre elección de éstas.

Los/as trabajadores/as con 63 años de edad serán compensados con el abono mensual por parte de la empresa, con la diferencia salarial con la categoría inmediatamente superior (si ésta existiera).

Este pago se hará efectivo hasta que el/la trabajador/a cumpla los 65 años, momento en el cual se dejará de abonar.

CAPÍTULO TERCERO

Jornada, horario, vacaciones, licencias y contratación

Art. 13. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta y nueve horas (39 h) semanales. Durante los meses de julio, agosto y septiembre, se establece jornada intensiva de seis horas diarias, excepto los sábados que se reducirá a cuatro horas.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero, serán considerados como festivos a todos los efectos (abonables y no recuperables), finalizando la jornada a las 13 horas de los expresados días, como de costumbre.

Art. 14. Vacaciones.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a un mes de vacaciones, o treinta días naturales en el caso de disfrutarse entre dos meses, y siempre que la vinculación a la empresa sea igual o superior a un año, en caso contrario, se concederá proporcionalmente al tiempo trabajado.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre trabajador/a y empresario, y cuando exija un régimen de turno de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares, tomándose por riguroso orden de antigüedad, pero el uso de este derecho no será permanente sino rotativo.

Art. 15. Licencias.—Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho, previo aviso y justificación, a las licencias retribuidas en los casos y con la duración siguiente:

1. Por matrimonio o constitución de pareja de hecho: 15 días naturales. Se otorgarán 15 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción. El ejercicio de este derecho será incompatible con la situación de matrimonio.

2. Nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento, la duración será de 4 días.

3. Traslado de domicilio: 1 día.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter pública y personal.

5. 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En materia de acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del

Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

6. Para exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, el tiempo necesario.

7. Por bautismo, primera comunión de hijo o nieto, o matrimonio de hijo o hermano, el día de la ceremonia. Las presentes licencias también resultarán de aplicación a las celebraciones similares de otras confecciones religiosas diferentes a la católica.

8. Por asistencia a consulta médica, y siempre que se justifique, el tiempo necesario.

11. A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro correspondiente.

12. 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/a tendrá derecho a la suspensión del contrato, durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, todo ello en los términos establecidos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

13. Con independencia del calendario oficial de fiestas, se establece como tal a todos los efectos, un día en honor de la patrona del sector, siendo el 24 de mayo, el día señalado a este efecto.

14. En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. Contrato de trabajo.—Al inicio de la relación laboral la empresa estará obligada a entregar una copia del contrato, si éste se formaliza por escrito. Si lo fuera en forma verbal se entregará al/a la trabajador/a fotocopia de alta en la Seguridad Social.

Art. 17. Período de prueba.—El período de prueba será de tres (3) meses para el personal técnico, exceptuando al personal de jefatura y dirección que será de seis (6) meses, y de (2) meses para el resto de los/as trabajadores/as.

Art. 18. Contratos de duración determinada.— 1. Atendiendo a las características socio-económicas de la Ciudad de Ceuta, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que los contratos eventuales por circunstancias de la producción pueda tener una duración de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses.

2. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total de los contratos puedan exceder de dicho límite de doce meses.

3. Los contratos se extinguirán llegado a su término, previa denuncia por cualquiera de las partes. Caso de denuncia, la parte contratante que la formule deberá notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que la duración del contrato iguale el año de duración, pudiendo sustituirse el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período de preaviso omitido.

4. Cuando se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fuera denunciado por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuará realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo de doce meses.

5. Si la duración cierta del contrato se prolongase doce meses, y al finalizar éste se extinguiese el mismo por voluntad del empresario, el/la trabajador/a tendrá derecho a un día de salario por mes de trabajo.

Art. 19. Contrato de trabajo en prácticas.—Podrá celebrarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, de 1.^{er} y 2.^o grados, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del RD 488/1998 (BOE 9 de abril de 1998). Dichos contratos se concertarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo a las siguientes reglas:

1. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las

partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. La retribución será el 65% el primer año y el 80% el segundo de la retribución establecida en Convenio para su categoría profesional.

3. Si al término del contrato, el/la trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 488/1998, de 27 de marzo de 1998 (BOE de 9 de abril 1998).

Art. 20. Contrato para la formación.—Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato de prácticas. El límite de edad podrá superarse cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido/a. Estos contratos se regirán por las siguientes reglas.

1. La duración mínima del contrato será de 6 meses y máxima de 3 años. Las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima de dos años, o en su caso de tres años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.

2. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio para el puesto de trabajo.

3. La retribución del/la trabajador/a será el SMI con independencia del número de horas dedicadas a la formación.

4. En el supuesto de que el/la trabajador/a continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración anterior al contrato a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este Convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 488/1998, de 27 de marzo de 1998 (BOE 9 de abril 1998).

Art. 21. Fomento de la contratación indefinida.—De conformidad con la remisión a la negociación colectiva contenida en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, o norma legal que la sustituya, se acuerda que a partir del 16 de mayo del 2000, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, podrán ser convertidos en contrato para el fomento de la contratación indefinida, sujetos al régimen jurídico establecido en la expresada Disposición Adicional.

CAPÍTULO CUARTO

Salarios y otras formas de retribuciones

Art. 22. Salario base Convenio.—Los salarios Base Convenio y demás complementos salariales del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, serán para el período 1.4.2009 a 31.3.2010, los que figuran en el Anexo de retribuciones de éste. Para el siguiente período, desde el 1.4.2010 a 31.3.2011, la subida salarial será objeto de negociación expresa.

Art. 23. Antigüedad.—Los aumentos periódicos por tiempo de servicios, consistirán en trienios, cuya cuantía se cifra en el 5% del Salario base Convenio. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido a la empresa, incluido el aprendizaje.

Art. 24. Pagas extraordinarias.—Se establecen tres pagas extraordinarias para todo el personal de una mensualidad de Salario Base más el Plus de Antigüedad, que se harán efectivas el día 15 de cada mes, de los de marzo, julio y diciembre. Dicho devengo podrá ser compensado con el que por disposición de superior rango se pudiera establecer en el futuro.

Art. 25. Horas extraordinarias.—En lo que se refiere a las mismas, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

Art. 26. Residencia.—Para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece un Plus de Residencia consistente en el 25% del Salario Base Convenio, recogido en la tabla de retribuciones anexa a este Convenio.

Art. 27. Transporte.—Se establece un Plus de Transporte de 82,31 euros mensuales. Dicho importe queda acogido a la revisión anual de este Convenio.

Art. 28. Quebranto de moneda.—Se establece para los/as cobradores/as, un complemento mensual de 60,57 euros incluidos en nómina.

Art. 29. Complemento personal de idiomas.—Aquellos/as trabajadores/as que conociendo un idioma y estando en posesión de titulación acreditativa de tales conocimientos expedidos por Organismos oficiales, y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán 54,59 euros, por el primero y un 10% más sobre esta cantidad, por cada idioma adicional.

Art. 30. Plus de mayor responsabilidad.—Todos los/as trabajadores/as que realicen funciones de Apoderado, ya sean poderes totales o parciales, disfrutarán de una gratificación de 465,98 euros anuales.

Art. 31. Plus de Convenio.—Se establece para todo el personal un Plus de Convenio, consistente en el 25% del Salario Base Convenio, recogido en el anexo.

Art. 32. Viajes y desplazamientos.—Si por necesidades del servicio, hubiere de desplazarse algún/a trabajador/a, de la localidad, la empresa le abonará los gastos de transportes y las dietas siguientes:

1. Dieta completa: 42,12 euros diarios.

2. Dieta media: Si el/la trabajador/a puede volver a pernoctar en su domicilio, sólo se le devengará media dieta, es decir 21,06 euros diarios.

Los/as trabajadores/as que de forma habitual, entendiéndose como tal, más de 10 días al mes, utilicen su vehículo propio para adelantar el trabajo de la empresa, percibirán un complemento mensual de 45,20 euros, quedando abolida cualquier otro tipo de ayuda que para este concepto, existiera en la actualidad.

CAPÍTULO QUINTO

Acción social y salud laboral

Art. 33. Compensación económica por incapacidad temporal.—En caso de maternidad y accidente laboral, debidamente acreditado, las empresas abonarán a sus trabajadores/as, el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el productor reciba el 100% de su salario.

En aquellos casos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán a los/as trabajadores/as el complemento necesario, para alcanzar el 100% del salario, desde el día 21 de la enfermedad o accidente y durante un período de tres meses.

Art. 34. Asuntos propios.—Se establece un día de asuntos propios por cada año natural, para los/as trabajadores/as del sector, que se disfrutarán a libre disposición de los/as mismos/as sin necesidad de justificación, con el único requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de una licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

Art. 35. Formación profesional.—Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo. Los/as empresarios/as velarán por la asistencia de los/as trabajadores/as a cursos especializados o puesta al día en nuevas técnicas aplicables al sector, siempre que las necesidades del trabajo, así lo permitan.

Art. 36. Capacidad disminuida.—Los/as trabajadores/as, en situación de incapacidad parcial, debidamente probada, deberán ser adaptados a otra actividad dentro de su misma empresa, respetándoseles el salario que percibían, antes de la citada disminución, y siempre

que tal adaptación no implique la creación de un puesto de trabajo, y las necesidades del mismo, así lo permitan.

Art. 37. Jornada reducida.—El/la trabajador/a que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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 los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 38. Reconocimientos médicos.—Las empresas vinculadas al ámbito funcional del presente Convenio, se comprometen a poner a disposición de los trabajadores que lo soliciten, los medios necesarios para efectuar un reconocimiento médico anual gratuito.

Art. 39. Jubilaciones.—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación del párrafo anterior, deberán solicitarlo a través de la empresa, con tres meses de antelación, como mínimo. Ésta, una vez propuesta dicha solicitud, estará obligada a realizar los trámites, para la contratación del/la nuevo/a trabajador/a, simultáneamente al cese del/la trabajador/a que opta por la jubilación.

Art. 40. Seguridad y salud laboral.—En cuanto a su consideración, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales núm. 31/1995, de 8 de noviembre (BOE de 10 de noviembre).

Art. 41. Seguro complementario.—Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de seguro que cubra a todo el personal, los riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente, derivados ambos de accidente laboral, incluidos los desplazamientos *in itinere* al lugar del trabajo. El capital asegurado será de nueve mil seiscientos dieciocho euros con veintitrés céntimos (9.618,23), que percibirá el/la trabajador/a o sus herederos/as.

Art. 42. Acoso moral y sexual.—Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal en el ámbito de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO

Régimen disciplinario faltas y sanciones

Art. 42. Consecuencias.—Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por las empresas, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la definición de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Art. 43. Faltas.—Las faltas de disciplina de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en:

a) Serán faltas leves:

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

La incorrección con sus superiores, compañeros/as o subordinados/as.

El retraso o negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada o no probable, de un día al mes.

b) Serán faltas graves:

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

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los/as superiores/as y de sus obligaciones concretas del puesto de trabajo o negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la empresa.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del/la trabajador/a o de otros/as trabajadores/as.

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

c) Serán faltas muy graves:

Las faltas de asistencia al trabajo no justificadas, durante más de dos días al mes.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante más de dos días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La percepción de dádivas de clientes o personas ajenas a la empresa con motivo del trabajo.

El trabajar en esta actividad, sin permiso de la empresa, para la competencia o para terceros.

Tratar de forma incorrecta (ya sea de obra o palabra) a los/as clientes/as.

En materia sexual, los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

Art. 44. Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Inhabilitación para el ascenso durante dos años.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante seis años.

Despido.

Art. 45. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves «a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todo/a trabajador/a 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 humana o laboral.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Derechos sindicales

Art. 46. Delegados de personal.—Los/as Delegados/as de personal ejercerán ante el/la empresario/a, la representación para la que fueron elegidos/as y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Los/as Delegados/as de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros del Comité de empresa, según el artículo 75 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la competencia de los/as Delegados/as de Personal, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Art. 47. Cuota sindical.—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios y la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del/la trabajador/a afiliado/a y siempre previa conformidad de éste.

Art. 48. Secciones sindicales.—En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato, podrán en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales.

Ningún trabajador, como consecuencia de su actividad sindical, podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

Art. 49. Horas sindicales.—En cuanto al crédito de horas sindicales para los/as Delegados/as de personal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la utilización de las horas sindicales retribuidas, bastará una comunicación por escrito, con la máxima antelación posible, al/la encargado/a del personal o Jefe/a de Sección, el cual/la cual fechará y firmará el recibí de una copia que entregará al/la Delegado/a. Si la empresa, requiere justificación de las horas utilizadas por el/la Delegado/a, éste/a la realizará a posteriori. Si la empresa denegara la utilización de dichas horas, por causas justificadas, ésta lo comunicará por escrito.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Vinculación a la totalidad.—Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas.

Segunda. Normativa aplicable.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes reglamentarias y disposiciones en vigor.

Tercera. Garantía de empleo.—Las empresas recogidas en el ámbito de este Convenio, se comprometen en la medida de lo posible, a garantizar la estabilidad en el Empleo, manteniendo los puestos de trabajo, y en su caso, aumentarlos, siempre que haya posibilidad.

Cuarta. Disposición especial.—Se respetarán las condiciones económicas y de trabajo individuales o de carácter general, actualmente en vigor, que resultasen más beneficiosas para el personal comprendido en este Convenio.

ANEXO

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE PARA EL PERÍODO 1.4.2009 AL 31.3.2010

Categoría	Salario base (euros)	Plus residencia (euros)	Plus Convenio (euros)	Plus transporte (euros)	Total (euros)
Jefe sección	989,82	247,46	247,46	82,31	1.567,05
Jefe negociado	956,15	239,04	239,04	82,31	1.516,54
Oficial adtvo.	905,93	226,48	226,48	82,31	1.441,20
Auxiliar adtvo.	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
Ordenanza	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
Cobrador	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
Personal limpieza	683,93	170,98	170,98	82,31	1.108,20

COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Por UGT: (...).

Por el Colegio de Agentes de Aduanas de Ceuta: (...).