

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de EMPRESAS NAVIERAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y EMPRESAS ESTIBADORAS de la provincia de Valencia, suscrito el 30/6/2010 por la comisión negociadora formada por la Asociación Naviera Valenciana, UGT y CCOO, que fue presentado en este Organismo con fecha 14 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.—Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS NAVIERAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y EMPRESAS ESTIBADORAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA 2009/2011

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbitos de aplicación.—Ámbito territorial: El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el Ámbito personal del mismo, se encuentren situados en Valencia ciudad y su provincia.

Ámbito Personal: El presente convenio regula las relaciones de trabajo, entre las empresas consignatarias de buques, navieras, 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.

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.

Ámbito temporal El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009, salvo aquellos aspectos donde se establezca expresamente otra fecha, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2011. Llegada la fecha de vencimiento y salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con un mes de antelación, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo y obligatorio del presente convenio.

Artículo 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 una Comisión Paritaria formada en representación de las empresas por cuatro personas que la Asociación Naviera Valenciana designe; y en representación de los sindicatos, dos por la FTCM PV de UGT, dos por la FSC PV de CCOO.

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 30 días, ésta no se hubiera pronunciado, quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

Los requerimientos de intervención a la Comisión Paritaria del Convenio, podrán dirigirse indistintamente a las siguientes direcciones:

ASOCIACIÓN NAVIERA VALENCIANA: C/ Dr. Lluch n.º 2 , 2.ª (Valencia)

Tfno.: 96 324 50 84 Fax 96 324 50 83

FEDERACIÓN DE TRANSPORTES COMUNICACIONES Y MAR UGT. PV: C/ Arquitecto Mora n.º 7, 2.ª (Valencia) Tfno.: 96 388 40 40 Fax 963884049.

FEDERACIÓN SERVICIOS A LA CIUDADANIA € FSC de CCOO. PV: Pl. Nápoles y Sicilia n.º 5, 1.ª (Valencia) Tfno.: 96 388 21 50 Fax 963882101

La comisión Paritaria tendrá como funciones además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio General, el 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.

Las decisiones de la Comisión Paritaria que interpreten el Convenio clarificando sus términos con carácter general, serán incorporadas a éste en la primera negociación del siguiente convenio colectivo.

Artículo 3. Seguimiento de las condiciones de trabajo.—Dado que gran parte del trabajo realizado por un número importante de los/as trabajadores/as 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 determinados organismos; la Comisión Paritaria negociará con los Organismos y Entidades relacionadas con el Sector, las condiciones de trabajo del personal afectado por este convenio, que se realicen en la jurisdicción de tales entidades, comprometiéndose ambas partes a velar por dichas condiciones de trabajo, en su más amplio sentido, y a no tratar unilateralmente sobre las mismas ni siquiera a instancias de terceros.

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

Artículo 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 descogarse del mismo.

Las empresas notificarán, conjuntamente, a los/as representantes de los/as trabajadores/as en la empresa y a la Comisión Paritaria del Convenio, la intención de descogarse del mismo, previa exposición de los motivos que justifican la aplicación de tal medida.

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

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/as delegados/as de personal, pudiendo participar en dicho proceso los sindicatos más representativos y la propia Comisión Paritaria en calidad de oyentes.

En caso de que las partes, concluidas las conversaciones, no llegaron 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, decido, por mayoría absoluta de todos sus integrantes, su aplicación o no.

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.

En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán obligatoriamente a la resolución del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Artículo 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).

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

CAPÍTULO II

Clasificación profesional y funciones. Plantillas y escalafones

Artículo 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 requiere.

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 y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se les conceda.

Artículo 8. Definición grupos profesionales.—Titulado/a. Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija Titulación universitaria, bien de nivel superior, Licenciado/a, Ingeniero/a o Arquitecto/a, o bien de nivel medio, Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a o Arquitecto/a Técnico/a, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

Administrativo/a. Integrado por quienes, cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informáticos, técnicos, contables y 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/a. 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/as operativos. Integrado por el personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con los servicios administrativos.

Artículo 9. Grupos y categorías profesionales.—a) Titulados/as: Titulado/a superior / analista

Titulado/a de grado medio / programador/a

b) Administrativos/as: Jefe/a de sección

Jefe/a de negociado

Oficial/a

Auxiliar

Aspirante Administrativo/a (Cto. Formación)

Telefonista

c) Subalternos/as: Conserje

Cobrador/a

Ordenanza

Vigilante/a

Personal de limpieza

d) Servicios varios: Encargado/a de sección

Oficial/a

Peón/a

Aprendiz/a (Cto. Formación)

e) Administrativos/as operativos: Jefe/a de operaciones

Oficial/a de operaciones

Artículo 10. Definición categorías profesionales.—10.1. TITULADOS/AS

Titulado/a 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.

Titulado/a de grado medio / programador/a. Es quien para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza de grado medio, universitario, o de escuelas técnicas, 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/a de grado medio se distinguen los dos grupos siguientes:

- a) ingeniero/a técnico, arquitecto/a técnico y equivalente.
- b) ayudante/a técnico sanitario, diplomado/a en relaciones laborales y equivalentes.

10.2. ADMINISTRATIVOS/AS

Jefe/a de sección. Es el/la empleado/a provisto/a 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 dirige el trabajo, ordenándolo debidamente, y aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe/a de negociado. Es el/la empleado/a provisto/a o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del/a jefe/a de sección, si lo hubiere y está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los/as oficiales/as, auxiliares y demás personal que de él/ella dependen/an, si este existiera, y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial/a. Es el/la administrativo/a mayor de veinte años, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin otros/as empleados/as 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.

Auxiliar. Es el/la administrativo/a mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, e informáticas.

Aspirante/a Administrativo/a. El/la que, con edad comprendida entre dieciséis a dieciocho años es contratado/a, por medio del Contrato Formativo, para el aprendizaje en labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones propias de éstas.

Telefonista. Empleado/a que tiene por misión el manejo de la central telefónica, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función principal.

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/as empleados/as administrativos/as. A efectos de salario se distinguirá en esta categoría que se hayan cumplido o no los dieciocho años.

10.3. SUBALTERNOS/AS

Conserjes. Es el/la que tiene bajo su mando a porteros/as, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable de la buena presentación de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

Cobrador/a. Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Ordenanza. El/la 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.

Vigilante/a. El/la trabajador/a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia de las distintas oficinas, de sus accesos y de todo clase de anejos de aquéllas.

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

Encargado/a de sección. Es el/la 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 aquéllos, 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.

Oficial/a. Quien 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 adecuada y eficazmente.

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

Conductor/a de camión. El/la que estando en posesión del carnet 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 aquélla a otra persona, dando, si se le exigieren, 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.

Conductor/a de turismo. Es el/la que estando en posesión del carnet de conducir, y con conocimientos de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

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

El/la conductor/a del camión, turismo y el manipulante ejecutarán todo clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

Encargado/a de almacén y /o almacenero/a. Es el/la 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/a. El/la operario/a mayor de dieciocho años encargado/a 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 incluyen:

Mozo/a de almacén. Es el/la que a las órdenes del encargado/a, 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.

Aprendiz. Es el/la que, con edad comprendida entre los dieciséis y 18 años, por medio del contrato formativo, es contratado/a para iniciarse profesionalmente en la oficialía de este grupo profesional.

10.5. ADMINISTRATIVOS/AS OPERATIVOS

Jefe/a de operaciones. Es el/la administrativo/a que bajo las 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 mismas, 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/as trabajadores/as a su cargo, si los hubiere.

Oficial/a de operaciones. Es el/la administrativo/a mayor de dieciocho años con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados/as a sus órdenes, que realiza las funciones que precisan capacitación y preparación adecuado, tales como control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, planos de buques, comprobación e interpretación de documentos, etc., y que actúa a la órdenes del/a jefe/a de operaciones, si lo hubiere.

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

Artículo 11. Trabajos de categoría superior.—Todos/as los/as trabajadores/as, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados/as a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último, pueda ser superior a tres meses ininterrumpidos.

Cuando se excediera de dicho período de tiempo, el/la trabajador/a deberá ascender a la categoría superior que le corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascensos, sin perjuicio de otros/as trabajadores/as 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/la trabajador/a interesado/a ascienda a ella.

Artículo 12. Trabajos de categoría inferior.—Análogamente por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un/a trabajador/a a trabajos de categoría inferior, sin menoscabo de su formación profesional y en cualquier caso con el sueldo correspondiente a la categoría que desempeñaba antes de su nuevo destino. Los cambios de trabajadores/as en sus puestos de trabajo, según el presente artículo y el anterior, se comunicarán a los comités de empresa o delegados/as de personal, así como los motivos que hacen necesario tal cambio.

Artículo 13. Plantillas.—Todas las empresas con independencia del censo personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación al factor humano, confeccionarán como mínimo cada dos años una plantilla comprensiva de las necesidades reales del personal debiendo tenerse presente que la simple enunciación en el presente convenio de las diversas categorías profesionales no supone para las empresas la obligación de tenerlos todos.

Las plantillas del grupo de administrativos no podrán ser inferiores a los siguientes porcentajes: jefes 15%, oficiales 25% y auxiliares 60%.

Artículo 14. Escalafón.—Las empresas formarán anualmente dentro del mes de enero el escalafón del personal, ordenando las categorías y dentro de estas por antigüedad consignando la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados a la empresa por cada empleado/a. 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 a los efectos que haya lugar, las que habrán de contraerse a modificaciones con respecto al escalafón. 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 el Juzgado de lo Social.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 15. Características generales.—Definición

El salario a percibir por el/la trabajador/a en la prestación de sus servicios es como mínimo, el fijado en el anexo I del presente convenio.

Incrementos

Al inicio de cada año de la vigencia del Convenio en los años 2010 y 2011, se abonará una cantidad a cuenta de convenio, consistente en el 1.5%

Así mismo, se establece una cláusula de revisión salarial, la cual garantiza que los incrementos finales, para cada año de vigencia del convenio, serán del IPC real de cada año más los porcentajes siguientes, con efecto retroactivo a 1 de enero de cada año:

Para 2009: No hay revisión salarial de ninguna clase

Para 2010: 1.5% por encima del IPC real

Para 2011: 0.5% por encima del IPC real

Los gastos de comidas y dietas" (anexo II), se incrementan en el mismo porcentaje de aumento que sufre la tabla salarial, incluida la revisión.

Los gastos de locomoción (anexo II) se incrementan en el mismo porcentaje de aumento que sufre la tabla salarial, incluida la revisión.

El Importe de los complementos de apoderamiento, idiomas, caja y pantalla están congelados de acuerdo con el importe del anexo III.

Consolidación de mejoras

Se consolidarán los pluses personales que las empresas hayan concedido hasta el 31 de diciembre de 2008 no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos de este convenio.

Las mejoras voluntarias fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento, que las empresas hayan concedido hasta 31 de diciembre de 2008 se mantendrán en igual cuantía personalmente, no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos resultantes del presente convenio.

Estructura Salarial

La estructura salarial quedará clasificada de la siguiente forma:

Salario base

Complementos

a) Personales

b) Puesto de trabajo

c) Cantidad o calidad de trabajo

d) De vencimiento superior al mes

e) En especie

Es salario base la parte de la retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo o unidad de obra.

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

Complementos personales: antigüedad, idiomas, aplicación de títulos o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del/la trabajador/a y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

Complementos de puesto de trabajo: incremento por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas electrónicas, maquinaria en general; turnos; trabajos nocturnos (en este caso se abonará como mínimo un 25 % sobre el valor de la hora ordinario por cada una de ellas realizadas desde las 20.00 a las 08.00 horas) cuando forme parte de la estructura de un régimen de trabajo a turnos, o cualquier otro que deba percibir el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Complementos por calidad o cantidad de trabajo: primas, incentivos, pluses de actividad,

asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el/la trabajador/a 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.

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

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

Las cuantías, tanto del salario base como de todos los complementos habrán de ser tenidas en cuenta para el cálculo y abono de las horas extraordinarias. Los salarios determinados por tiempo fijo (año, mes, semana o día) corresponderán a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo, fijado o habitual.

Todos los complementos tendrán el carácter de consolidables, excepto los de puesto de trabajo cuando dejen de efectuar las actividades de ese puesto.

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. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base.

Descansos.

Son períodos de descanso, computables como de trabajo:

El descanso dominical o el semanal, en su caso, y el de los días festivos.

Las vacaciones anuales.

El descanso pactado en convenio en las jornadas continuadas.

Las ausencias justificadas al trabajo con derecho a remuneración previstas en el convenio y legislación vigente.

Las ausencias permitidas por disposiciones legales o pactadas a los/as trabajadores/as que ejercen cargos electivos de carácter sindical.

Las licencias, permisos y cualesquiera otras ausencias al trabajo con derecho a remuneración contenidas en este convenio colectivo o contrato de trabajo individual.

La hora diaria que disponen las mujeres durante la jornada de trabajo, mientras tengan hijos en periodo de lactancia, será divisible en dos períodos de media hora.

Las interrupciones que sean ajenas a la voluntad de los/as trabajadores/as, y que no den lugar a la recuperación del tiempo perdido, siempre que deban ser retribuidas en virtud de precepto legal o pactado.

Indemnizaciones y Suplidos.

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

El quebranto de moneda.

Las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo.

Los gastos de locomoción y las dietas de viaje.

Los pluses de distancia y transportes urbanos.

Cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

El recibo de salarios o nómina tiene carácter individual y es justificativo del pago de salarios. 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/a trabajador/a, la antigüedad, nombre del/a trabajador/a y de la empresa (su denominación), centro de trabajo, NIF de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

Recargos en los aspectos económicos (Para los turnos en empresas estibadoras)

Dentro del cómputo anual de horas de cada turno, las horas realizadas en días festivos (festivos, sábados y domingos) se abonarán con un incremento porcentual sobre el módulo de base horaria de cada trabajador/a y según la tabla siguiente:

Porcentaje de incremento sobre la base horaria para:

Horas nocturnas: 25%

Horas festivas: 100 %

A estos efectos se define como hora festiva:

En día festivo: desde las 00:00 del día festivo hasta las 24:00 de dicho día.

En fin de semana: desde las 00:00 horas del sábado hasta las 00:00 del lunes sino coincide con lunes festivo en cuyo caso finalizaría a las 00.00 horas del martes.

A estos efectos se define como MÓDULO BASE HORARIA DE CADA TRABAJADOR/A:

Al resultante de dividir entre 1.630, la suma del salario base, más la antigüedad, más los pluses personales propios del convenio (Art. 19) todo ello por 16 pagas.

(Salario base + Antigüedad) x 16 pagas + Pluses personales del Convenio Art. 19

1.630

COMPENSACIÓN / ABSORCIÓN DE PLUSES

Se absorberán las cantidades que se vengán percibiendo por los mismos conceptos (turnicidad, nocturnidad y festividad) siempre y cuando bajo esos conceptos se abonen cantidades referidas realmente a dicha causa.

Artículo 16. Complemento personal de antigüedad.—La cuantía del complemento de antigüedad será del 4% por cada dos años de servicios prestados a la misma empresa.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años; del 25% a los quince años; del 40% a los veinte años, y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del/a trabajador/a 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 bienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla cada bienio.

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

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.—Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias (una cada 3 meses) equivalente a una mensualidad del salario real cada una, que serán abonadas con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Los períodos de incapacidad transitoria se considerarán como de trabajo efectivo a efectos de la percepción de pagas extras.

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

Artículo 18. Desplazamientos.—Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta del centro habitual de

trabajo, disfrutarán sobre su salario, las dietas, gastos de comida y locomoción que constan en tabla anexo II.

Cuando se efectúen desplazamientos, a distancia inferior a 25 Km. y no se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción y comida.

Cuando se efectúen desplazamientos a distancia mayor de 25 Km. y no se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, media dieta más comida.

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, por lo menos se pagará por Km. recorrido en desplazamiento dentro de un radio de 25 Km. contados desde el centro de trabajo y Km. recorrido para mayores distancias a razón de lo fijado en la tabla del anexo II.

En caso de que a un/a conductor/a le fuese retirado el carnet 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 garantizados durante el tiempo de retirada del carnet las percepciones correspondientes a su salario real.

Se exceptuará la aplicación de este apartado, en aquellos supuestos en que la retirada del carnet 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/a conductor/a 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/a conductor/a, 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.

Artículo 19. Complementos y plus de turnos.—Apoderamiento. Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán, como complemento de puesto de trabajo una cantidad anual no inferior a la fijada en la tabla del anexo III.

Idiomas. Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, que lean, hablen y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán, como complemento personal la cantidad anual fijada en el anexo III por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del/a empleado/a sea utilizado por, la empresa.

Caja. Los/as cajeros/as o trabajadores/as que realicen operaciones de cobros y pagos teniendo responsabilidad inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento anual igual al fijado en la tabla del anexo III.

Penosidad. A los/as trabajadores/as 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 un plus anual. Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originaron.

Entre la dirección de la empresa y el comité o delegados/as de personal, se acordará, si procede, en que cuantía o reducción de jornada laboral se retribuirán los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Esta reducción se efectuará en base al canje de pluses económicos por la misma, que podría ser acumulativa en días de vacaciones.

Pantalla. A partir del 1 de Enero de 2.004, el complemento denominado «plus de pantalla» queda extinguido y deja de abonarse a las contrataciones que se realicen a partir de dicha fecha; no obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as con derecho a percibir dicho

complemento, lo continuarán haciendo a título personal, sin posibilidad de compensación y absorción, pasando la cantidad percibida por dicho concepto a un complemento fijo denominado «ad personam por plus de pantalla».

Plus De Turnos.

(Complemento de puesto de trabajo)

En las empresas estibadoras, en todos los turnos de trabajo: mañana y tarde de lunes a sábado a las 14 horas, lunes a domingo y resto de turnos, el personal percibirá la cantidad resultante de aplicar el 20% sobre el salario base correspondiente a cada categoría laboral por 16 pagas, partido entre 12.

(Salario base de la categoría laboral) x 20% x 16

12 = Plus Mensual por turnos

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones, excedencias y permisos

Artículo 20. Jornada.—La jornada máxima de trabajo será, para todo el personal afectado por el presente convenio, de 37,5 horas semanales, y la diaria de 8 horas como máximo en jornada partida.

El descanso entre jornadas será de 12 horas, como mínimo, y el semanal de 36 horas continuadas, como mínimo, a partir de las doce horas del sábado.

Se establece una reducción de jornada, en caso de turnos, de 1 hora; y de 2 horas si el turno es nocturno.

Durante el mes de Agosto la jornada será continuada de una duración de 35 h. semanales.

A opción de cada empresa, la jornada de trabajo se establecerá en una de las tres formas siguientes y para toda la plantilla de la empresa:

De lunes a jueves, jornada partida y viernes hasta las 14,30 horas como máximo.

De lunes a viernes.

De lunes a la mañana del sábado, trabajando de ésta sólo un tercio de la plantilla, vacando los dos tercios restantes, de forma rotativa.

Las opciones b y c llevan aparejada una jornada laboral semanal máxima de 39 horas y diaria de 9 en jornada partida. Durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre la jornada será continuada y de una duración de 35 horas semanales como máximo.

El turno en sábado se distribuirá de forma que queden cubiertos todos los servicios indispensables de la empresa.

Cuando por necesidades de la empresa se requiera trabajar en sábado, el personal a quien corresponda vacar podrá realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales, retribuidas con el incremento del 75% como mínimo.

Los días de jornada partida, el personal dispondrá de 2 horas para comer como mínimo.

En jornada continuada el personal dispondrá de 20 minutos de descanso computados como jornada de trabajo.

Las empresas que opten por el cambio de jornada, deberán declarar su opción con 30 días de antelación al inicio de su aplicación, comunicándolo por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as o a los/as trabajadores/as si no los hubiere.

Una vez declarada la opción y si durante la vigencia del presente convenio, las necesidades de trabajo lo requiriese, la empresa, previa aprobación de la mayoría del personal, podrá variar su opción de la jornada de trabajo.

La dirección de la empresa, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, fijará el horario de trabajo, recabando para su puesta en práctica el visado de la Autoridad.

TURNOS EN LAS EMPRESAS ESTIBADORAS:

En todos los departamentos de las empresas estibadoras que por necesidades del servicio se requiera, el horario de trabajo será a turnos; este sistema de turnos rotativos de lunes a domingo y los descansos se establecerán en cada empresa, fijándose el calendario laboral con la suficiente antelación.

JORNADA:

La jornada máxima anual será de 1.630 horas efectivas de trabajo al año para el personal adscrito a un turno. Los tres días de libre disposición que indica el convenio en su artículo 26 se considerarán de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria se establece en 8 horas. El descanso entre jornadas es de 12 horas como mínimo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de 36 horas ininterrumpidas (Art. 37, 1, E.T.) de tal forma que ningún/a trabajador/a permanezca más de 14 días consecutivos trabajando.

Los ciclos del turno de lunes a domingo serán de días trabajados y días de descanso a lo largo del año. Los días de trabajo, deberán de ser obligatoriamente todos: bien de mañana, o de tarde, o de noche; nunca alternando el tipo de jornada dentro del mismo ciclo, salvo acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 21. Horas extraordinarias.—A propuesta de la empresa y oída la Representación de los/as Trabajadores/as, podrán trabajarse horas extraordinarias que excedan de la jornada máxima semanal fijada en el artículo anterior, con carácter voluntario y en las siguientes condiciones:

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/a.

Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% las cuatro primeras, y del 100% las restantes. En trabajos nocturnos, el incremento es del 100% a contar de la primera, y para las realizadas en domingos y días festivos el incremento es del 140%. Se considerarán como trabajados de noche los que se realicen desde las 20 horas a las 8 horas del día siguiente.

El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, será el cociente que se obtenga de la operación de dividir el salario base más los complementos personales de puesto de trabajo y residencia, correspondientes a seis días; más la retribución del domingo, más la cantidad resultante de dividir el importe de los complementos de vencimiento periódico superior a un mes por cincuenta y dos, por el cociente que resulte de dividir el número de horas de trabajo efectivo al año por cincuenta y dos.

Respecto al complemento de vencimiento periódico superior a un mes, consistente en la participación de beneficios, se estará a la cuantía de la últimamente satisfecha, sea en el propio año o en el precedente.

A efectos de cómputo de horas extraordinarias del apartado anterior, el divisor de horas efectivamente a trabajar, según el presente convenio, se establece en 1.726 horas anuales para los años 2005 y 2006. Con efectos desde el 1 de enero de 2007, se establece en 1689 horas anuales.

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

Artículo 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, y 26 de diciembre, más el Jueves Santo o lunes de Pascua, según uno u otro no estén incluidos en dicho calendario laboral.

Los días 17 y 18 de marzo, 24 y 31 de diciembre se hará jornada intensiva de siete horas, de ocho a quince horas.

En los días 24 y 31 de Diciembre, vacará en cada uno de ellos la mitad de la plantilla de la empresa.

Artículo 23. Excedencias.—Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencia: voluntarias y forzosas, pero ninguna de éstas dará derecho a sueldo mientras el

excedente no se reincorpore al servicio.

1. Excedencia voluntaria. Podrán solicitar excedencia voluntaria todos/as los/as trabajadores/as que lleven dos años 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 12 meses, ni superiores a 6 años y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, el/la empleado/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo para el que se concedió la excedencia.

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 desempeñaba anteriormente y a que 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/as enfermos/as serán considerados/as 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/as si reunieran las condiciones debidas.

El tiempo de excedencia será reconocido a efectos pasivos a quienes lleven un mínimo de diez 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 IT 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. Excedencia para cuidado de familiares. Esta excedencia es un derecho individual de los/as trabajadores/as, de manera que, en el supuesto de que ambos trabajen, pueden solicitar los dos la excedencia simultáneamente para cualquiera de los dos supuestos contemplados causados por el mismo sujeto (hijo/a o familiar) con la única salvedad de que, de trabajar los dos en la misma empresa, el empresario podría limitar el uso simultáneo del derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

a) Cuidado de hijos/as: causan derecho a la excedencia indicada tanto los hijos/as naturales como los adoptivos o acogidos, y en este caso, tanto los acogidos permanentemente como preadoptivos.

Las excedencias voluntarias para cuidado de hijos/as podrán ser solicitadas indistintamente por el padre o la madre, con reingreso obligatorio al finalizar el plazo en el mismo puesto de trabajo.

En caso de cuidado de hijos/as, la excedencia se puede solicitar hasta por un período de 4 años, a contar desde el nacimiento, o en caso de adopción / acogimiento, desde la resolución administrativa o judicial correspondiente.

Podrá iniciarse en fecha posterior al nacimiento o resolución de adopción / acogimiento, pero no podrá extenderse en ningún caso más allá de los 5 años desde aquéllos.

b) Atención a familiares: dan derecho a la excedencia por un periodo de un año los parientes tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el segundo grado de parentesco (padres,

suegros, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cuñados) que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En el supuesto de atención a familiares discapacitados o enfermos, el período se fija en 3 años como máximo.

Durante el primer año en cualquiera de los dos supuestos, se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que se ocupaba al solicitarla.

En ambos casos sí un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la nueva pondría fin a la anterior.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad durante el primer año y el/la trabajador/a tendrá derecho a participar en los cursos de formación que se impartan en su empresa, debiendo ser convocado para ello por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. Suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

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

Artículo 24. Licencias no retribuidas.—El personal que lleve un mínimo de tres años de servicio podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a 60 días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

También podrá pedir el personal que lleve un mínimo de 3 años, licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 2 meses ni superior a 6, si es para dentro del territorio nacional y 12 si es para el extranjero.

Artículo 25. Vacaciones.—Todo el personal disfrutará de 31 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.

El período de vacaciones se comprenderá entre los días 16 de junio al 30 de septiembre, inclusive ambos. Si por necesidades de la empresa no se disfrutaran las vacaciones dentro de este período se le concederá cinco días más. No obstante, el disfrute durante el período comprendido entre el 1 y 15 de Junio, no devengará la parte proporcional de vacación adicional prevista en este convenio.

Cuando una trabajadora se encuentre en baja por maternidad en el período arriba expresado, tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones al incorporarse a la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios.

Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad normal, sin descuento de ningún tipo de complementos personales o funcionales.

Artículo 26. Permisos retribuidos.—Los/as trabajadores/as disfrutarán de tres días de permiso retribuido, cuya fecha se acordará entre ambas partes.

El/la trabajador/a, 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:

Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o Fallecimiento de hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

Por enfermedad grave del cónyuge, 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/a.

Cinco días prorrogables a quince, los últimos diez días sin retribuir por muerte del cónyuge.

Por alumbramiento de la esposa tres días, prorrogables a seis en caso de gravedad.

Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia.

Quince días naturales en caso de matrimonio.

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 y a su compensación económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación Vigente.

Permiso retribuido para atención de los/las hijos/as por causa de enfermedad 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.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un/a hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o

acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán en un solo período y acumulado al permiso por maternidad. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

La trabajadora tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo sin merma en su retribución, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada laboral.

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

El tiempo necesario para acudir a consulta médica, pública o privada, teniendo que aportar el/la trabajador/a el justificante escrito correspondiente.

En los supuestos no previstos en el presente artículo, se estará a la legislación vigente.

Artículo 27. Servicio militar y prestación social sustitutoria.—Debido a la supresión de la obligatoriedad de la prestación del servicio militar y/o prestación social sustitutoria, desaparece del convenio el texto que recogía los derechos y mejoras de los trabajadores para estos supuestos. No obstante, si en un futuro se reimplantara dicha obligatoriedad, se reincorporará al convenio el texto que recogían los convenios precedentes.

CAPÍTULO V

Empleo y formación profesional

Artículo 28. Modalidades de contratación.—En función de la duración de los contratos, los/as trabajadores/as 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/as empleados/as que se hallen enfermos/as y en situación de excedencia forzosa para el desempeño de cargo político o sindical.
3. Es eventual el que, en determinadas ocasiones, se contrata para labores temporales.

Contratos Temporales

Las incorporaciones de trabajadores/as a las empresas estibadoras como consecuencia de la aplicación de la rotación de los turnos previstos en el Art. 20, serán mediante contratos temporales por circunstancias de la producción con un máximo de duración de seis meses.

A los efectos de vigencia, duración y renovación de los contratos, tendrá la consideración de grupo de empresas, aquel conjunto de empresas cuya vinculación presente las siguientes características: apariencia pública y externa de unidad empresarial, unidad de dirección y por tanto de funcionamiento integrado o unitario, confusión patrimonial, y prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesivo, en favor de varios empresarios.

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/as trabajadores/as 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/as en prácticas.

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

La retribución del/la trabajador/a 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/la trabajador/a, 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/la trabajador/a la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo 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:

Aspirante

Aprendiz

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 20% 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/as representantes sindicales.

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

Artículo 29. Contratación y subcontratación.—DERECHOS DE INFORMACIÓN

En el plazo máximo de diez días se entregará a la representación unitaria y sindical las copias básicas de los contratos de trabajo que se celebren por escrito, a excepción de las relaciones laborales especiales de alta dirección, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse.

Respecto de los contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal, se informará de sus suscripciones a la representación unitaria y sindical, y se entregarán las copias básicas, prórrogas y denuncias correspondientes, en la forma indicada en el apartado anterior.

SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS.

1. Los/as empresarios/as que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el/la empresario/a solicitante.

2. El/la empresario/a principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraída por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores/as y de las referidas a la Seguridad Social durante el periodo de vigencia de la contrata.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el/la propietario/a de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los/as trabajadores/as del/la contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario/a de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del/la empresario/a principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el/la contratista o

subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los/las representantes legales de sus trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

A) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

B) Objeto y duración de la contrata.

C) Lugar de ejecución de la contrata.

D) En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

E) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los/las representantes legales de sus trabajadores/as, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras B) a E) del apartado 4.

Artículo 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/la trabajador/a incumplirse este requisito, el/la empresario/a tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional por cada día de falta en el preaviso.

Las empresas entregará al/a la trabajador/a fijo que lo solicite, y al que le sea extinguido su contrato temporal, la certificación a que alude la ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 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 24 días de su salario por año de servicio. Dicha indemnización se prorrateará por meses si la duración es inferior al año, considerándose la fracción como mes completo.

Si el contrato se extinguiese por mutuo acuerdo la anterior indemnización será de 20 días por año de servicio.

Artículo 32. Información finiquitos.—1. El/la empresario/a con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un/a representante legal de los/as trabajadores/as 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/a representante legal de los/as trabajadores/as, o bien que el/la trabajador/a no ha hecho uso de esa posibilidad. Si el/la empresario/a impidiese la presencia del/la representante en el momento de la firma, el/la trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

2. La liquidación de los salarios que correspondan a los/as trabajadores/as 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.

3. Se garantiza en los documentos de finiquito que los/as trabajadores/as eventuales bajo cualquier modalidad de contratación, percibirán las revisiones salariales pactadas en este convenio, aún sin estar activos en el momento de la firma del acta de dicha revisión.

Artículo 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.

Artículo 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/as menores de 16 años, ni tampoco a trabajadores/as jubilados/as o que disfruten de otro empleo.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso a los/as trabajadores/as del sector inscritos en los órganos oficiales de colocación 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 puesto de trabajo y por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo.

En todos los casos la contratación se realizará con contratos de la misma naturaleza que los anteriores, salvo en los casos de invalidez provisional y excedencias, en los que lo serán por el tiempo en que se sustituye al/a trabajador/a de baja, según el apartado e) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Sólo se exceptuarán de la obligación a que se refieren los dos párrafos anteriores, aquellas situaciones que así lo considere oportuno la Comisión Paritaria, en razón a la crisis de la empresa. Si la Comisión Paritaria 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como 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 periodo de prueba según las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales.

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

Artículo 35. Vacantes.—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:

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

Los ascensos en el personal administrativo de la categoría auxiliar a oficial/a y de oficial/a a jefe/a de negociado se harán —alternativamente— una vez por orden de antigüedad en sus escalafones, y otra por elección entre quienes en los mismos ocupen la escala inferior inmediata y que sus aptitudes y méritos se hayan hecho acreedores de obtenerlo, llevando más de tres años de servicio en la categoría.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as auxiliares mayores de 25 años, y con 5 años de servicio en la empresa, ascenderán automáticamente a oficiales administrativos.

Asimismo, los/as auxiliares mayores de 25 años y con tres años de servicios en la empresa, podrán, pedir a través del comité de empresa o delegado/a de personal un examen de capacitación para su ascenso a oficial, 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/as trabajadores/as y dos de las empresas y un presidente/a 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 a todos los efectos a partir de ese momento.

Los/as aspirantes pasarán automáticamente a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de

dieciocho años.

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

Las/los 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 en el párrafo 3.º de este mismo artículo.

Los/as recaderos/as 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. El reglamento de régimen interior, determinará los requisitos mínimos indispensables para cada empleo, de acuerdo con la organización interna de cada empresa, 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.

Cada empresa podrá establecer en su reglamento un período de prueba análogo al que se fijo 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 aquélla en que el/la empleado/a 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.

Artículo 36. Formación profesional continuada.—El/la trabajador/a tendrá derecho:

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.

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.

Reconocimiento del derecho de los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Valencia por las organizaciones sindicales o empresariales, Cámara de Comercio y otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación profesional del/la trabajador/a 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/la trabajador/a la asistencia a cursos de formación profesional fuera de la ciudad de Valencia y aceptada la propuesta, el/la trabajador/a 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/as los/as trabajadores/as interesados/as en la asistencia a tales cursos, y ellos/as pudiera ocasionar perjuicios en la marcha normal de la empresa, tendrán preferencia para asistir a ellos, los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as que considere deben adquirir los conocimientos de las nuevas técnicas o métodos de trabajo.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 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, Ceuta y Melilla, 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 proceder a cubrir la plaza con personal ajeno a la misma.

En los traslados que se realicen a petición del/la trabajador/a, 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.

Artículo 38. Traslados forzosos.—En los traslados por conveniencia de la empresa, abonará ésta todos los gastos que los mismos supongan para el/la trabajador/a y sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo debidamente justificados, y además 30 días de dietas.

Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando el/la trabajador/a así lo reclame.

Los traslados deberán notificarse, por escrito, con 30 días de antelación.

Artículo 39. Permutas.—Todos/as los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

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

Los traslados temporales por comisión de servicio, deberán notificarse por escrito con un mínimo de 10 días de antelación a la fecha de inicio del traslado.

Cada tres meses se generará cuatro días laborables de descanso añadido, los cuales deberán disfrutarse, como máximo, dentro de los 10 días siguientes al término del traslado; no obstante podrá acordarse el disfrute acumulado de los descansos fuera de ese plazo, siempre que medie acuerdo escrito de las partes.

A los/as trabajadores/as trasladados/as temporalmente, por los gastos ocasionados, se les abonarán los gastos de viaje y alojamiento, así como las dietas.

CAPÍTULO VII

Derechos sociales y sindicales

Artículo 41. Organización del trabajo.—Los comités de empresa o delegados/as 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.

En los supuestos de Regulación Empleo o Jornada, Despidos Objetivos, Modificación de Condiciones Trabajo y Movilidad Geográfica, será preceptivo que las empresas comuniquen a los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as la intención de efectuar dichas medidas, con anterioridad al inicio de su trámite administrativo o legal, iniciando un periodo de consultas que, en caso de tener carácter colectivo tendrá una duración mínima de 30 días y, en caso de ser individuales de 15 días.

En los casos de extinción o suspensión colectiva de los contratos, las empresas entregarán a los/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as, y en su defecto a los afectados, la siguiente documentación:

- Memoria explicativa de las causas de la crisis.
- Balance de los últimos tres años.
- Cuentas de explotación y de resultados de los últimos tres años.
- Memoria de los últimos 3 años si la hubiera.
- Datos sobre distribución de beneficios.
- Datos sobre amortizaciones realizadas en los últimos tres años.
- Evolución de exigible a lo largo y obligaciones eventuales de los últimos tres años.
- Datos de la plantilla total afectada, su distribución por categorías, edades, centro de trabajo y su evolución, asimismo de la masa salarial de los últimos tres años desglosada por categorías.

Los/as representantes del personal o en su defecto el propio personal afectado, podrán utilizar durante las reuniones del período de consultas, los servicios de Asesor del sindicato al que pertenezcan.

En las Empresas con varios centros de trabajo, se facilitará la más amplia información que acredite la situación económica de cada centro de trabajo.

Artículo 42. 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/a.

Artículo 43. Premio de jubilación.—Las empresas concederán a los/as trabajadores/as a su servicio que se jubilen, un premio consistente en el importe de tres mensualidades del salario real que perciban en el momento de su jubilación.

Si el/la trabajador/a se jubilara entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, ambos años inclusive, el premio del párrafo anterior se incrementará con cuatro mensualidades más. El plazo máximo de solicitud de este premio será de noventa días contados desde la fecha de jubilación efectiva del/la trabajador/a.

En caso de jubilación anticipada y voluntaria, por parte del/la trabajador/a, en relación a la edad que para ello fije la Seguridad Social, no obligará en ningún caso a la empresa a abonar las diferencias de pensión que en menos pueda resultar al beneficiario, sin perjuicio de percibir el premio del párrafo anterior.

El importe de las mensualidades del salario real que se perciban en el momento de la jubilación, se verá incrementado durante la vigencia del presente convenio en un 10%.

El trabajador que se jubile de forma parcial percibirá el premio de jubilación, en proporción al porcentaje de jubilación solicitado al INSS por el trabajador en el momento de ser efectiva dicha jubilación, quedando pendiente para el momento de su jubilación definitiva el resto del

importe pendiente del premio de jubilación. La base del cálculo para el premio de jubilación parcial será en función del salario que tuviese el trabajador en cada uno de los momentos de la jubilación, es decir, en primer lugar, en el momento de tramitar la solicitud de pensión por jubilación parcial y, en segundo lugar, en el momento de tramitar la solicitud de pensión por jubilación definitiva.

Artículo 44. Fundación laboral.—Se mantiene el Fondo de Asistencia Social, constituido el año 1980, y transformado en FUNDACIÓN LABORAL DE TRÁFICO EXTERIOR, el 23 de Diciembre de 1991.

Dicha fundación laboral será dirigida y administrada por una junta patronal integrada por doce miembros seis de la patronal y seis de los Sindicatos representativos, de la que forma parte con dos miembros la Asociación Naviera Valenciana; y dos representantes de los/as trabajadores/as afectados/as por el convenio, designados, uno entre los afiliados a la Federación Servicios a la Ciudadanía de CCOO. PV, y uno entre los afiliados a la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT/ PV.

Los fines de la fundación serán, además de los que actualmente tiene el Fondo de Asistencia Social, los siguientes:

Estudiar, elaborar planes y en su caso impartir cursos de formación profesional, adecuados a las necesidades del sector, genéricamente, o específicos para cada una de las actividades que los integran (Consignación y Estiba de buques).

b) Actuar como mediadora en las diferencias que puedan surgir entre empresas y trabajadores/as en la aplicación de normas sobre Formación profesional que contiene el artículo 36.

c) Crear, si así lo estimara conveniente, una bolsa de trabajo en la que se registren todos/as los/as trabajadores/as en paro que aspiren a seguir trabajando o iniciar su incorporación al sector, si cuentan con la preparación indispensable, de donde las empresas puedan demandar su empleo, sin perjuicio de las funciones atribuidas a las oficinas de empleo del Ministerio de Trabajo.

d) Los recursos económicos de la fundación se nutrirán con las aportaciones de empresas y trabajadores/as que fija el artículo 45, incrementadas, según se acuerde en cada revisión del convenio y, especialmente, las que se determinen para sostener las funciones de los tres apartados anteriores, aparte de las donaciones o subvenciones que puedan obtenerse de otras instituciones u organismos.

Artículo 45. Fondo de asistencia social.—Se mantiene el Fondo de Asistencia Social constituido el año 1980, y transformado en FUNDACIÓN LABORAL DE TRÁFICO EXTERIOR, el 23 de Diciembre de 1.991, nutrido por aportación obligatoria que consistirá, a partir del 1 de Julio de 2.003, en 17´58 euros al mes por trabajador/a a cargo de la empresa y de 2´85 euros al mes a cargo del/la trabajador/a, con el que pagarán las ayudas familiares que acuerde el Comité Paritario encargado de su gestión, así como la prima de una póliza de seguro de vida colectivo para todos los/as trabajadores/as afectos al convenio.

De este seguro de vida podrán ser beneficiarios los/as empresarios/as si pagan la cantidad de 20´43 euros mensuales por cada persona titular de la empresa o aquellos que desempeñen cargos de dirección, cuando se trate de personas jurídicas.

Igualmente se constituye una Asamblea órgano máximo de gestión del Fondo, que estará integrado por la Comisión Paritaria de Gestión y todos/as los/as trabajadores/as y empresarios/as del sector.

La administración del Fondo corresponderá a la Comisión Paritaria, con arreglo a las siguientes normas:

a) La Comisión se reunirá al menos una vez al mes en los locales que al efecto se designen.

b) La Comisión será la que podrá recabar a las empresas el pago de la cuota de aportación.

c) Examinar las solicitudes que se presenten, con arreglo a la documentación que acredite la condición y requisitos para obtener las ayudas.

d) Ordenar el pago de las ayudas. Contra la denegación de las ayudas, que será siempre motivada y escrita, el presunto beneficiario podrá recurrir ante la Asamblea General.

e) La Comisión procederá para la concesión de las ayudas con la máxima diligencia, teniendo un plazo de un mes como máximo para la adecuada resolución.

f) Bajo su firma se contratará la póliza de seguro de vida prevista en el párrafo primero.

g) Dispondrá de una cuenta bancaria mancomunada que operará con la firma de dos empresarios/as y dos trabajadores/as miembros de la Comisión.

h) Formulará anualmente balance de ejercicio y memoria económica que será sometida a la Asamblea General.

i) Los miembros de la Comisión ejercerán el cargo de modo gratuito, si bien se cargará en cuenta los gastos que por administración correspondan.

j) De entre los miembros de la Comisión se nombrará un/a presidente/a, un/a secretario/a de actas y un/a tesorero/a.

Con carácter anual y ordinario se convocará, con ocho días de antelación como mínimo, una Asamblea General compuesta por todos/as los/as trabajadores/as y empresarios/as del sector.

Dicha Asamblea será la que llevará a cabo la labor de control y fiscalización del Fondo, aprobación del ejercicio anterior y la resolución de los recursos que se hayan presentado contra la denegación de las ayudas por parte de la Comisión Paritaria.

Igualmente la Asamblea, una vez constituida la primera comisión de gestión del Fondo, procederá a la elección de la siguiente comisión de cuatro miembros y de entre los que propongan las organizaciones de trabajadores/as y empresarios/as.

Caso de la disolución del Fondo el remanente que pueda producirse se distribuirá entre los aportantes al mismo, y en proporción a las aportaciones efectuadas durante el último año.

Para disfrutar de los beneficios del Fondo de Asistencia Social que establece este artículo, se requerirá que las aportaciones para nutrirlo se hayan pagado y estén al día, el/la trabajador/a y la empresa, y que se cumplan y reúnan los requisitos según el clausurado de la póliza de seguro de vida colectiva suscrita al efecto, exija para considerar beneficiario de las prestaciones contratadas al solicitante de las mismas.

Queda autorizada la Junta Directiva de la Fundación Laboral para contratar un máximo de dos empleados/as con cargo al fondo que se dediquen, además de las tareas burocráticas que lleva consigo su administración, a preparar planes de curso de formación profesional adecuados a las necesidades del sector genéricamente o específicas para cada una de las actividades que lo integran. Dichos planes se someterán a la aprobación de la Junta Directiva de la Fundación para su puesta en práctica.

Artículo 46. Garantías sindicales.—Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la O.I.T., 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/as trabajadores/as de la empresa.

A este efecto la expresión representantes de los/as trabajadores/as comprende las personas libremente elegidos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán convocar asambleas en locales de la empresa a los/as trabajadores/as de la misma, y notificando la celebración a ésta con 24 horas de antelación. Si se celebraron dentro del horario de jornada laboral su tiempo será considerado como trabajado —cuando las convoquen los comités de empresa o delegados/as— y para todo el personal. La convocatoria será en la última hora de la jornada y como máximo dos veces al mes.

Ningún/a trabajador/a, 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/la trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

El uso de las cuarenta horas laborales al mes a que los/as representantes de los/as trabajadores/as tienen derecho para llevar a cabo las actividades propias de su cargo, tanto

fuera como dentro de la empresa, deberá ser notificado a ésta con 24 horas de antelación y debidamente justificado en cada caso.

Las empresas permitirán la acumulación de las horas sindicales de los/as delegados/as de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales, a favor de uno por cada sección sindical con un límite máximo de 60 horas por persona y mes.

Los/as Delegados/as de Personal y Sindicales, tendrán derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato. Los documentos intercambiados por los/as Delegados/as con su sindicato serán confidenciales e inviolables.

Artículo 47. Secciones sindicales.—Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, 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/as delegados/as 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/as delegados/as de las secciones sindicales válidamente constituidas, gozarán de las siguientes competencias:

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/as trabajadores/as en la empresa.

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 en el artículo 6,4 apartado 1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.

Conocerán asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores/as afiliados/as.

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

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

Para el ejercicio de sus funciones, los/as aludidos/as delegados/as sindicales dispondrán de un crédito horario de 3 horas retribuidas al mes.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los/as trabajadores/as, 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, presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado/a 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.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 48. Prendas de trabajo y seguridad.—Las empresas que exijan uniformes a los/as conserjes, cobradores/as, ordenanzas, porteros/as, botones, recaderos/as 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/as trabajadores/as que las 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.

En lo referente a trabajos con pantallas de visualización de datos será de aplicación lo

dispuesto en el RD 488/1997 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyan pantallas de visualización, a tal efecto se constituye una comisión para su estudio con el objeto de emitir un informe vinculante antes del 31 de Diciembre de 2008, en lo referente a las recomendaciones de los organismos europeos técnicos en la materia.

Artículo 49. Incapacidad temporal.—Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, percibirán el 100% de su salario real, 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 todo caso.

En cualquier caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación abonada por la entidad gestora y el salario real que pudiera resultar de la revisión convencional del mismo.

También percibirá el 100%, de su salario real, la trabajadora, durante diez y seis semanas, distribuidas a opción de la interesada en el supuesto de parto.

A tales efectos se entiende por salario real; el salario, los complementos personales (antigüedad, idiomas, apoderamiento, mecanización) y «*ad personam* por plus pantalla» y las mejoras voluntarias personales, con exclusión de los complementos por razón del trabajo (primas de puntualidad, asistencia, alturas, penosidad, nocturnidad y desplazamientos).

En caso de situación de incapacidad temporal del/a trabajador/a afectado/a por el sistema de turnos en las empresas estibadoras, los complementos de nocturnidad, festividad y plus turno, se abonarán del modo siguiente:

El complemento de Plus de Turno se abonará durante toda la incapacidad temporal.

Los complementos de nocturnidad y festividad que se desprendan de su calendario, se abonarán según se detalla a continuación:

En caso de accidente de trabajo, se abonarán ambos conceptos desde el primer día.

En caso de enfermedad que conlleve ingreso hospitalario, se abonarán ambos conceptos a partir del decimosexto día.

Artículo 50. Vigilancia en la salud.—En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establece la obligación empresarial de garantizar a los/as trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Esta vigilancia de la salud se materializará por los servicios de prevención, propios o contratados; en éste último caso, se informará adecuada y puntualmente del contenido esencial a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as y Delegados/as de Prevención.

Los referidos exámenes de salud se ajustarán a los protocolos específicos que requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y comprenderán como mínimo lo siguiente:

Datos personales: antecedentes personal es y familiares; talla, peso y perímetro torácico y abdominal.

Exploración: faringe y amígdalas.

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

Aparato circulatorio: Tensión arterial y auscultación.

Abdomen, hernias, hemorroides e hígado.

Aparato locomotor: reflejos rotulianos.

Analítica en sangre: fórmula leucocitaria y recuento globular, colesterol, ácido úrico, glucosa, GTP y GOT.

Analítica en orina: Albúmina, sedimentos, acetona y glucosa.

Revisión oftalmológica para los/as trabajadores/as 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.

Electrocardiograma cada dos años.

Revisión auditiva.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al/la empresario/a o a otras personas sin consentimiento expreso del/la trabajador/a.

No obstante lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Como norma general para todo el Sector se deberá prestar especial atención a la mujer por estar expuesta a especiales riesgos durante el embarazo así como al colectivo de trabajadores discapacitados y especialmente sensibles.

Artículo 51. Delegados/as de prevención. Comités de seguridad y salud.—Las empresas mayores de 50 trabajadores/as, que tengan Comité de Seguridad y Salud, los Delegados/as de Prevención serán elegidos/as por el Comité de Empresa, sin necesidad de que los/as Delegados/as de Prevención sean integrantes del Comité de Empresa.

CAPÍTULO IX

Reglamento de faltas y sanciones

Artículo 52. Régimen disciplinario.—Las Faltas disciplinarias de los/as trabajadores/as, cometidas con ocasión o consecuencia de su trabajo, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, transcendencia o intencionalidad, siempre que se halle debidamente probadas.

a) Serán faltas leves las siguientes:

Las de puntualidad superiores a 5 minutos.

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

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/la trabajador/a o trabajadores/as.

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

Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas), que sobrepasen las del apartado A).

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, no justificada, durante más de tres días al mes.

La manifiesta desobediencia individual o colectiva, debidamente probadas 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 debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual,

ejercidas por o sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

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

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 dos a ocho días.

Dicha sanción deberá comunicarse a los/as representantes de los/as trabajadores/as o, en su defecto, al representante sindical, si lo hubiere.

c) Por faltas muy graves:

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

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

— Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el párrafo tercero de faltas muy graves, se impondrá siempre la sanción por despido.

Procedimiento sancionador

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá en todo caso la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado, procedimiento escrito, comunicación y audiencia a los/as representantes de los/as trabajadores/as, y en defecto de éstos al/la delegado/a sindical en su caso.

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/la trabajador/a expedientado.

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, pudiendo requerir asimismo la intervención de la autoridad competente, laboral o civil.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Infracciones Empresariales

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las partes asumen el compromiso formal durante la vigencia de este convenio de alcanzar acuerdo mediante la negociación sobre el complemento de antigüedad. A tal efecto se establece el siguiente calendario:

En la segunda quincena de septiembre de 2010, se llevará a cabo la primera reunión y en ella se fijará el calendario, acordando como mínimo una reunión mensual a partir de ese momento.

ANEXO I

	Salario año 2009	Acta 2010 1.5%	Salario año 2010 provisional
Titulados:			
Titulado superior	1.621,51	24,32	1.645,83
Titulado medio A	1.446,35	21,70	1.468,05
Titulado medio B	1.357,86	20,37	1.378,23
Administrativos:			
Jefe de sección	1.621,51	24,32	1.645,83
Jefe de negociado	1.446,35	21,70	1.468,05
Oficial	1.292,37	19,39	1.311,76
Auxiliar	1.075,02	16,13	1.091,15
Aspirante	703,37	10,55	713,92
Telefonista	1.075,02	16,13	1.091,15
Telefonista menor 18 años	902,97	13,54	916,51
Subalternos:			
Conserje	1.096,63	16,45	1.113,08
Cobrador, ordenanza, etc.	1.075,02	16,13	1.091,15
Personal limpieza	1.075,02	16,13	1.091,15
Encargado sección	1.324,70	19,87	1.344,57
Oficial	1.292,37	19,39	1.311,76
Peón	1.075,02	16,13	1.091,15
Aprendiz	703,37	10,55	713,92
Administrativos operativos:			
Jefe operaciones	1.446,35	21,70	1.468,05
Oficial operaciones	1.292,37	19,39	1.311,76

ANEXO II

Dietas	Importe año 2009	Acta. 2010 1.5%	Importe año 2010
Dieta por comida	14,07	0,21	14,28
Media dieta	17,37	0,26	17,63
Dieta completa	34,04	0,51	34,55
Kilometrajes:			
Radio menor 25 km	0,4	0,01	0,41
Radio mayor 25 km	0,34	0,01	0,35
Mínimo mensual	107,83	1,62	109,45

ANEXO III

El importe anual de los complementos que se establecen en el Art. 19 del convenio es de 521,14 euros.

ANEXO IV

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

Las partes negociadoras de este convenio, tras un análisis inicial del régimen de trabajos a turnos, acuerdan calificar este sistema como posible causante de alteraciones en el/la trabajador/a que los efectúe de modo permanente. Por ello, y sin perjuicio de que, bien por estudios posteriores, incorporación de nuevas normas estatales o comunitarias o experiencias concretas del sector, se negocie en posteriores convenios otras modalidades, se conviene que, durante la vigencia del presente, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, se acordará con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as una percepción mediante plus de turnicidad o descanso compensatorio para contribuir a una mejora funcional estructural u organizativa del turno, que redunde en mutuo beneficio.

En ningún caso el abono de este plus podrá solaparse con la percepción del plus de nocturnidad.

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

Los pluses o mejoras de referencia también podrán ser compensados y absorbidos a aquellos/as trabajadores/as que por proceder de otros colectivos que los sujetos a este convenio, conserven su derecho de retorno a los mismo o tengan un salario superior al de este colectivo, bien sea por pacto individual o aplicación de otro convenio.