

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO OFICIAL Y PUBLICACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL DE CONSIGNATARIOS DE BUQUES Y TRANSITARIOS —CÓDIGO DE CONVENIO 03000405011982— (BOP DE ALICANTE DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2010)

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de 13 de noviembre de 2010, suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Consignatarios de Buques y Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados de Alicante, y por el Sindicato Intercomarcal de Comunicación y Transporte de CCOO de Alicante, y la Federación Provincial de Transportes y Comunicaciones de la UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora y depósito del texto original del Convenio.

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.— Afectará a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en la provincia de Alicante, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de ella.

Artículo 2. Ámbito funcional.— El presente Convenio obliga a todas las empresas Consignatarias de Buques y Transitarios, al que podrán adherirse las Agencias de Aduanas.

Artículo 3. Ámbito personal.— Este Convenio afectará a quienes trabajen en las empresas incluidas en el ámbito del mismo, así como a los que empiecen a prestarlos durante su vigencia.

Quedan excluidas las funciones de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo, con la amplitud que establecen los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Entrada en vigor y efectos económicos.— El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, aunque surtirá efectos económicos desde el 1.º de enero de 2010, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

En consecuencia, cuando se produzca ésta, las empresas procederán a la liquidación y pago de las diferencias salariales que se hayan producido.

La duración de este Convenio será de dos años, finalizando el 31 de diciembre de 2011.

A partir del 1.º de enero de 2011, la tabla de salarios del convenio y demás conceptos económicos del mismo, vigentes al 31 de diciembre de 2010, se incrementarán en igual porcentaje al del aumento del IPC real durante el año 2010. La Comisión Paritaria confeccionará con este criterio la tabla de salarios y de los demás conceptos económicos para 2011.

Artículo 5. Denuncia.— El presente Convenio queda denunciado expresamente y de forma automática el día 31 de diciembre de 2011, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones con dos meses de antelación a la fecha antes indicada.

Si las negociaciones se prolongarán por un periodo que excediera el de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado el presente hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 6. Garantía ad personam.— Las materias objeto de este Convenio se consideran un todo unitario e indivisible, obligatorio para las empresas y trabajadores. Si alguna persona viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que no figuren tratadas en este Convenio, le serán respetadas, en el bien entendido que esas mejoras fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento no podrán ser absorbidas ni compensadas por los incrementos resultantes de este Convenio, salvo en el supuesto de ascenso automático desde la categoría de Auxiliar Administrativo a la de Oficial Administrativo previsto en el artículo 14 de este Convenio, en que se estará a cuanto allí se establece..

Artículo 7. Derecho supletorio.— En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto del trabajador vigente y demás disposiciones legales aplicables.

CAPÍTULO II

Régimen laboral

Artículo 8. Organización del trabajo.— La organización práctica del trabajo, es facultad privativa de la empresa, que podrá ejercitarla sin más limitaciones que las establecidas en la Legislación General, en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Artículo 9. Clasificación profesional.— El personal de la empresa se distribuirá en los siguientes grupos y niveles o categorías profesionales, sin que sea preceptivo disponer de plaza en todos los grupos y niveles o categorías:

Grupo I:

A) Jefe/a de Sección.

B) Jefe/a de Negociado.

Grupo II:

A) Oficial Administrativo/a.

B) Auxiliar Administrativo/a.

C) Recepcionista/Telefonista.

Grupo III:

A) Encargado/a de almacén.

B) Oficial.

C) Mozo/a de almacén.

Grupo IV:

A) Ordenanza.

B) Cobrador/a.

C) Conductor/a de camión.

D) Conductor/a de furgones y turismos.

E) Manipulante.

F) Personal de limpieza.

G) Personal de Vigilancia.

Las empresas podrán crear nuevas categorías, puestos de trabajo o grupos profesionales, con la aprobación de la Comisión Paritaria, adscribiendo a los mismos a las nuevas contrataciones, en la medida en que los perfiles profesionales no se adecuen a los ya existentes.

Artículo 10. Categorías.— Todas las categorías se entenderán que lo son tanto para los trabajadores femeninos como masculinos, no pudiendo existir ningún tipo de discriminación por esta razón. Salvo lo dispuesto en el artículo 14 y 27, será facultad de la empresa determinar, en cada supuesto, los criterios de ascenso o de cobertura de vacantes; no procederá el reconocimiento de una categoría, nivel o grupo profesional por el mero hecho del desempeño de funciones propias de los mismos, sin perjuicio, en su caso y en tanto se desarrollen el conjunto de funciones y cometidos de dicha categoría o grupo profesional, de su derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente se ocupa.

Artículo 11. Definiciones.— Personal del Grupo I:

A) Jefe/a de Sección: es la persona, provista o no de poder que, con la titulación y/o los conocimientos exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Delegación de la empresa, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, coordinando todos los servicios de una misma empresa; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tenga encomendada.

B) Jefe/a de Negociado: es la persona, provista o no de poder, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe/a de Sección, si lo hubiere, y está encargada de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él/ella dependan, si este existiera, tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Personal del Grupo II:

A) Oficial Administrativo: es el administrativo/a mayor de edad con iniciativa y responsabilidad restringidas, bajo la dependencia de un jefe/a de sección o de la gerencia o delegación de la empresa, y al frente de un grupo, que realizan con la máxima perfección burocrática trabajos que precisan capacitación y preparación adecuada, tal como liquidación de conocimientos y sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

B) Auxiliar Administrativo/a: es el administrativo/a mayor de edad, que sin iniciativa propia se dedica a las

operaciones elementales administrativas, y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Podrá realizar las gestiones fuera de las oficinas que se le encomienden. En los centros de trabajo que no exista recepcionista y/o telefonista, tendrá a su cargo la recepción directa del público en la oficina y la atención, en su caso, de la centralita telefónica.

C) Recepcionista/Telefonista: cuando exista, es quien tiene por misión recibir y atender visitas y público en general, así como el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función. La centralita telefónica podrá estar a cargo de personal subalterno o auxiliar administrativo, sin que por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares.

Personal del Grupo III:

A) Encargado/a de almacén: cuando exista, es quien tiene la responsabilidad 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. Asimismo dirigirá y colaborará en todas las labores y trabajos propios del almacén. Igualmente indicará al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlos. Posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina del almacén, con práctica completa de su cometido.

B) Oficial: quien poseyendo uno de los oficios peculiares de sus actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de máquinas, equipo y material mecánico que puedan depender de las empresas para sus trabajos en talleres propios, puerto, almacenes, etc.

C) Mozo/a de almacén: quien 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 recibidas, 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 del reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza en el almacén.

Personal del Grupo IV:

A) Ordenanza: quien tiene a su cargo la ejecución de los recados que se le encomienden, reproducción de documentos o fotocopias, la recogida o entrega de correspondencia dentro o fuera de la oficina y cualesquiera otras funciones análogas, pudiendo realizar trabajos sencillos de oficina no incompatibles con su función.

B) Cobrador/a: su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

C) Conductor/a de camión: quien estando en posesión del permiso de conducir de la clase correspondiente, conduzca camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquella a otra persona, dando —si lo exigieren— un parte diario del servicio efectuado y estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los

tiempos que se le fijen, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

D) Conductor/a de furgones y turismos: quien estando en posesión del permiso de conducir correspondiente y con el conocimiento de mecánica elemental de automóviles, conduce turismos y furgones al servicio de la empresa. Tendrá a su cargo el control del mantenimiento y limpieza del vehículo que tuviera asignado.

E) Manipulante: quien, con pleno dominio de su misión, manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás.

F) Personal de Limpieza: a esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y demás dependencias de la empresa. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de las oficinas como servicio contratado, bien por los propios interesados o con entidades organizadas a tal efecto.

G) Personal de Vigilancia: es quien durante el día y/o la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas y almacenes, de sus accesos y de toda clase de anejos de aquéllas.

Artículo 12. Ingresos.— Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

Artículo 13. Periodo de prueba.— El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que para cada grupo de personal se detalla a continuación.

— Personal incluido en el Grupo I: dos meses.

— Personal incluido en el Grupo II: un mes.

— Personal incluido en el Grupo III: un mes.

— Personal incluido en el Grupo IV: un mes.

Durante este periodo, cualquiera de ambas partes, podrá desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador/a ingresará en la empresa computándose el periodo de prueba a todos los efectos.

El contenido normativo de este artículo, no se aplicará a aquellos trabajadores/as que hayan estado unidos a la empresa por contrato anterior, de cualquier clase.

Artículo 14. Ascenso.— El personal Auxiliar al cumplir los veinticinco años de edad y con cinco años de trabajo efectivo en la empresa como empleado administrativo ascenderá, de manera automática, a la categoría profesional de Oficial Administrativo.

La diferencia del salario que, por aplicación de la tabla salarial del convenio, corresponda a la trabajadora o trabajador ascendido, en su caso y hasta donde alcance, quedará absorbida y compensada por cualquier mejora, no contemplada en este Convenio, que ésta o éste viniera percibiendo, aunque tal mejora sea fija en su cuantía y periódica en su vencimiento.

Artículo 15. Jornada laboral y horario.— La jornada laboral para el año natural será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. Las empresas podrán establecer, de acuerdo con sus trabajadores, la distribución de las horas de jornada semanal, sin que en ningún caso se pueda rebasar el tope establecido en el Estatuto del Trabajador.

El horario laboral durante el periodo comprendido entre el 16 de septiembre y el 31 de mayo, ambos inclusive, será de cuarenta horas semanales en jornada partida, de lunes a viernes.

Desde el 1 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece la jornada intensiva cuya duración será para todo el personal, de 8 a 15 horas, también de lunes a viernes.

Con relación a la jornada intensiva a que se refiere el párrafo anterior, en las nuevas contrataciones de personal, las empresas podrán optar entre acogerse a la duración y horarios señalados en el párrafo anterior, o reducir la jornada intensiva a los meses de julio y agosto. En este último caso los periodos comprendidos del 1 al 30 de junio y del 1 al 15 de septiembre, la jornada para estas nuevas contrataciones podrá ser continuada o partida (de mañana y tarde), pero su duración será de 7 horas diarias como máximo.

Las partes firmantes del convenio, en aras de facilitar la adaptación al creciente mercado competitivo, establecen la posibilidad de modificar los periodos de jornada intensiva mediante los acuerdos que se adopten en el seno de las empresas que así lo decidan con los representantes legales de los trabajadores, comunicando la existencia de tal acuerdo a la Comisión Paritaria. Cuando no existiera representación legal de los trabajadores, el acuerdo adoptado en el seno de la empresa, deberá contar con la ratificación de la Comisión Paritaria.

Artículo 16. Trabajos en domingo y festivos.— Cuando haya necesidad de que algún empleado trabaje o haya trabajado en domingo y/o festivo, la remuneración que percibirá por dicho día de trabajo, será el que figura en el anexo IV.

Se considera festivo a todos los efectos el día 16 de julio, Ntra. Sra. del Carmen, Patrona de la Marina Mercante.

Dado lo señalado de las fechas del 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, las empresas se comprometen formalmente a dejar libre la tarde de estos días a sus empleados, siempre y cuando estén cubiertas sus necesidades de trabajo.

CAPÍTULO III

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 17. Vacaciones.— Los trabajadores/as disfrutarán sin merma de su retribución, las vacaciones anuales que se detallan:

Todo el personal que lleve más de un año al servicio de la empresa disfrutará de 30 días naturales de vacaciones en un sólo periodo, preferentemente durante los meses de junio a septiembre.

La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo servido.

Las parejas de la misma empresa, tanto de hecho como de derecho, podrán disfrutar, al menos de 15 días de vacaciones en las mismas fechas.

En el primer trimestre del año se confeccionará el calendario de vacaciones de acuerdo con la representación sindical y en su defecto, con los trabajadores de la empresa.

Si por cualquier circunstancia, no se hubiere determinado el calendario de vacaciones en el primer trimestre del año, en el caso de que al iniciar un trabajador su turno de vacaciones se encontrase de baja por enfermedad o accidente de cualquier clase, se pospondrá la fecha de iniciación de las vacaciones hasta ser dado de alta.

Confeccionado el calendario de vacaciones en tiempo y forma y habiendo sido expuesto públicamente a los trabajadores, no se podrá variar el turno ni las fechas de vacaciones.

Artículo 18. Descanso por maternidad, adopción y/o acogimiento.— En el supuesto de parto, la suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o la legislación civil de la Comunidad Valenciana, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos determinados en las disposiciones reglamentarias de aplicación.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo 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.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Esta reducción podrá sustituirse, a voluntad de la trabajadora, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, si así lo acuerda con la empresa, acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo, así como en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

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

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

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

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 1 anterior.

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

adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 1 de este artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 1 anterior de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con una antelación mínima de un mes, el ejercicio de este derecho.

4. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 48.6) y normativa que lo desarrolla.

Artículo 19. Permisos.— El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándose adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con el derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Al trabajador/a que curse estudios que coincide su horario de salida del trabajo con el de iniciación de la jornada lectiva, se le concederá, previa justificación, la salida anticipada por la tarde de 15 minutos para dicho fin.

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

3) Por enfermedad grave del cónyuge acreditada por certificado médico de la Seguridad social o Entidad Asistencial, cinco días, pudiendo prorrogarse excepcionalmente mediante adecuada justificación.

4) Por alumbramiento de la esposa, tres días, prorrogables a cinco días en caso de gravedad, acreditando esta circunstancia mediante certificación médica.

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

6) Un día natural en caso de cambio de domicilio.

7) En caso de matrimonio la licencia retribuida tendrá una duración de 15 días naturales, pudiendo acumularse el periodo de vacaciones anuales o en parte a dicha licencia, tanto antes como después de la fecha de matrimonio.

8) Por el tiempo que resulte necesario para concurrir a exámenes liberatorios o finales por estudios en centros oficiales, previa su justificación.

En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones, los permisos concedidos.

Artículo 20. Excedencia voluntaria y excedencia por cuidado de hijo o de un familiar.— 1. Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de un año. Las peticiones se resolverán como máximo dentro del mes siguiente a su presentación y serán concedidas conforme a la necesidad del servicio, despachadas favorablemente cuando tengan por causa exigencias familiares y otras análogas a las expresadas en el presente convenio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación salvo en los casos contemplados por la Ley. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/ a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al terminar la excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

Además de las establecidas legalmente, serán con reserva del puesto de trabajo, las excedencias solicitadas para someterse a planes de rehabilitación por alcoholismo o drogodependencias.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el

empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 2 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 21. Excedencias por estudios.— Se podrá conceder excedencia por estudios a los trabajadores/as que teniendo más de dos años de antigüedad en la empresa, lo soliciten por esta causa.

Esta excedencia por estudios, se concederá por un plazo mínimo de un año y un máximo de dos, sin perjuicio de que pueda ser por menor plazo, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, garantizando la empresa el reingreso del excedente al término de la misma, previa justificación de los estudios efectuados.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

Artículo 22. Salario.— 1) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.

2) No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3) Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal salario base

se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Si por acuerdo entre Empresa y Trabajador/a se pactara una jornada con horarios restringidos, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por el Salario Base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

4) Complementos salariales: se consideran como complementos salariales las gratificaciones establecidas en el anexo 3 de este Convenio.

5) Antigüedad: es el que corresponde por permanencia en la empresa.

6) No tienen carácter consolidable los complementos salariales a que se refiere el apartado 4 de este artículo.

7) El recibo de salarios se adaptará al modelo establecido en el convenio anterior, o cualquier otro aprobado por la Comisión Paritaria.

Artículo 23. Régimen Económico.— El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 24. Antigüedad.— Se establece que el personal con derecho a trienios, hasta siete trienios, se percibirá al cinco y medio por ciento de su salario base; a partir del octavo, todos los trienios desde el primero se liquidarán al cinco por ciento.

Artículo 25. Gratificaciones Extraordinarias.— Quedan consolidadas las cuatro pagas extraordinarias que venían percibiéndose por los trabajadores y que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, equivalentes a una mensualidad del salario real cada una.

Estas gratificaciones se abonarán íntegramente al personal con más de un año de servicio en la empresa y proporcionalmente al que no cumpla con este requisito.

Estas gratificaciones se abonarán al tiempo de su vencimiento, aun cuando el trabajador estuviese dado

de baja por enfermedad o accidente.

Las empresas, mediante previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as o en su defecto por acuerdo mayoritario entre los mismos, podrán prorratear una de las cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 26. Salidas, viajes y dietas.— Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden superior tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radique su centro de trabajo, disfrutarán sobre el sueldo, las dietas figuradas en el anexo II. Las dietas previstas para el desplazamiento se abonarán por anticipado. Cuando se pernocte fuera del domicilio habitual se devengará una dieta completa.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase, excepto en líneas aéreas que serán de clase turista.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por desplazamientos sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación de los gastos realizados.

Artículo 27. Trabajos de superior e inferior categoría.— 1) Quienes realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité, o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a la categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 28. Otros complementos y gratificación cajero/a.— A) Quienes realicen funciones de apoderados percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la señalada en el Anexo III.

B) Quienes que lean o escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en el Anexo III. Por cada idioma extranjero más que conozcan, concurriendo las circunstancias expresadas, percibirán un

10% más calculado sobre dicha cantidad.

C) Quienes que realicen operaciones de cobros y pagos teniendo responsabilidad directa inherente a dichas operaciones percibirán una gratificación por el importe fijado en el Anexo III.

Artículo 29. Horas extraordinarias.— Se consideran horas extraordinarias, las trabajadas fuera del horario habitual.

Para el cómputo de las horas extraordinarias, se establece la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base convenio} + \text{Antigüedad} + \text{Pluses} \times 12 \text{ meses}) / 1.760 \text{ horas}$$

El resultado anterior, se incrementará en un 75% para el pago de las horas extraordinarias.

Artículo 30. Comidas.— Si por necesidades del trabajo, el personal se viese obligado a comer fuera de su domicilio, la empresa se verá obligada a abonar el importe de la misma, previa presentación de la factura y como máximo de 11,26 euros por gasto de manutención.

CAPÍTULO V

Mejoras de carácter social

Artículo 31. Prestación por incapacidad temporal.— 1) En el supuesto de accidente de trabajo, durante todo el periodo en que el trabajador accidentado permanezca en situación de Incapacidad Temporal y subsista la obligación de cotizar, la empresa abonará a éste la diferencia entre el salario real del trabajador y el importe de la prestación que éste perciba de la Seguridad Social.

2) En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador afectado la diferencia entre el salario real y el que se perciba de la Seguridad Social, en los siguientes porcentajes y en los periodos de tiempo de baja que se especifica:

A) Los 4 primeros días: 100% del salario.

B) Desde el 5.º día hasta que se cumplan 8 meses naturales: 25%.

C) Los meses 9 y 10: el 20%.

D) Los meses 11 y 12: el 15%.

E) Los meses 13, 14 y 15: el 8%.

F) Los meses 16, 17 y 18: el 7%.

Todos los periodos de tiempo señalados, se refieren contados a partir del primer día de baja.

Artículo 32. Prestación voluntaria.— Es voluntad de los trabajadores la obtención de un seguro colectivo por invalidez y muerte, a cuyo efecto las empresas se comprometen a abonar por trabajador y año la cantidad de 35,04 euros.

La recaudación de esta cantidad se realiza por los representantes de las Asociaciones Sindicales a que pertenezcan los firmantes de este Convenio Colectivo, quienes las entregarán a aquellas para dicha finalidad. En el bien entendido que las empresas no se responsabilizarán del buen fin del seguro ni de cualquier otra consecuencia de la existencia o no del mismo, sino únicamente del pago de la cantidad establecida.

A tal efecto, las empresas afectadas por el presente convenio, en el plazo de 3 meses, a partir de la publicación del mismo, comunicarán fehacientemente a los sindicatos firmantes, los siguientes datos:

Domicilio social de la empresa, NIF, número Seguridad Social Patronal y número de trabajadores.

Las empresas que no cumplan este requisito, se entenderá que optan por el autoseguro, con las mismas coberturas que obtengan los trabajadores de aquellas empresas que cumplimenten los datos citados.

Artículo 33. Cuotas Sindicales.— Los trabajadores/as afiliados a las OO.SS. firmantes de este Convenio, podrán solicitar por escrito de las empresas, que, mensual o anualmente, se les descuente la cuota sindical, cuya recaudación se llevará a cabo por los representantes sindicales de cada empresa o miembro de la Central Sindical debidamente acreditado.

Artículo 34. Prendas de Trabajo.— Será obligación de la empresa facilitar una prenda de trabajo cada seis meses a los trabajadores de categorías asimiladas; por el contrario, al personal subalterno cuya empresa le exija su uniformidad, le facilitará una prenda anualmente.

El trabajador estará obligado a utilizar las prendas que facilite la empresa durante las horas de trabajo.

Artículo 35. Garantías Sindicales.— Los representantes de los trabajadores, en las empresas y en su caso los miembros de los Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sobre garantías sindicales, así como las contenidas en las LOLS.

CAPÍTULO VI

Premios, faltas y sanciones

Artículo 36. Jubilación anticipada a tiempo parcial.— Durante la vigencia del presente convenio los Trabajadores que lo soliciten preavisando con tres meses de antelación podrán acogerse a la Jubilación anticipada a Tiempo Parcial establecida en el RD 144/1999 y a tenor de lo establecido en la Ley 12/2001 de 9 de julio, y RD 1131/2002, de 31 de octubre, (BOE de 27 de noviembre de 2002) siempre que estos opten por la reducción de su jornada al tope máximo del 85% permitido.

Los trabajadores podrán acumular el tiempo de trabajo correspondiente al 15% de su jornada en un solo periodo, estando obligada la Empresa a comunicar al trabajador, con 30 días de antelación, las fechas con las que hay de realizar su trabajo.

A tales efectos las Empresas vendrán obligadas a hacerse cargo, exclusivamente, mientras estén en vigor estas u otras disposiciones que lo permitan de:

- a) Los salarios correspondientes al 15% de la jornada, que serán incrementados anualmente en el porcentaje establecido en el convenio.
- b) Las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondientes al 15% del salario abonado al trabajador.

Artículo 37. Sanciones, faltas y prescripción de las mismas.— Faltas: las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

1. Las de puntualidad.
2. La negligencia y descuido, cuando le causen perjuicio irreparable a los interesados de la empresa.
3. Las indiscreciones engañosas.

Son graves:

1. Las faltas injustificadas de asistencia.
2. Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
3. Las voluntarias de rendimiento de trabajo.
4. Las negligencias y descuido, cuando originen perjuicio irreparable para los interesados de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público, con pérdidas de clientes, siempre que estén justificadas, tengan carácter grave y se compruebe que se debe a falta cometida realmente por el inculpado.
5. La retención no autorizada debidamente por el jefe correspondiente de documento, cartas, datos, o su aplicación, destino o usos distintos de los que corresponden.
6. La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la empresa.
7. La ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.
8. El acoso sexual. Cuando exista dependencia jerárquica entre los afectados se considerará muy grave.

Se considerarán muy graves:

1. La embriaguez habitual en el puesto de trabajo.
2. La disminución grave y continua del rendimiento, no debida a edad avanzada o enfermedad.
3. El abandono de destino.
4. El fraude y el contrabando.
5. El abuso de confianza respecto de la empresa o de los clientes.
6. Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la empresa, expresamente manifestada y fundada.
7. Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente por clientes de la empresa o por terceros ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplimiento de un servicio de

la empresa.

8. Violación del secreto profesional.

9. La ocultación de hechos o faltas graves presentadas, causantes de perjuicio grave para los interesados de la empresa o para el prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los jefes al perseguir su esclarecimiento.

10. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

11. La acumulación de tres faltas graves en el periodo de un año.

Sanciones:

— Las sanciones por faltas leves son:

Amonestación privada.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo de 20 días a 3 meses.

Despido.

En general el despido se reservará para los reincidentes en faltas muy graves y para los que hubiesen incurrido en las de fraude, contrabando y falsificación o concomitancias con defraudadores y falsificadores, que será necesariamente sancionados con despido.

Prescripción: para la prescripción de las faltas, se estará a lo establecido en el artículo 60, apartado 2.º del ET.

Artículo 38. Modalidades de contratación.— Las partes intervinientes en este Convenio, consideran

que pueden ser utilizadas todas las modalidades de contratación permitidas por las normas jurídicas vigentes en cada momento.

CAPÍTULO VII

Comisión paritaria y descuelgue del convenio

Artículo 39. Comisión Paritaria.— Estará compuesta por 3 representantes designados por la parte empresarial y por otros 3 representantes nombrados por la parte social.

Todas las dudas y/o divergencias que pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la interpretación o aplicación del articulado del presente convenio serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a la comisión paritaria. Además dicha comisión deberá tratar de forma ineludible los siguientes temas:

- Elaboración y cumplimiento de los planes de Formación.
- Resolución de las peticiones de descuelgue del Convenio.
- Cuantas actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación al respecto en el plazo máximo de 5 días. Sus acuerdos se adoptarán al menos por mayoría simple. Si en el plazo de tres días contados desde la fecha de convocatoria para un determinado asunto no llegan a alcanzar acuerdos, las partes podrán realizar los actos que legalmente crean conveniente.

Ambas partes suscriben la resolución de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana del 26 de junio de 1993 (DOGV de 9 de septiembre de 1993) para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este Convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecido.

Artículo 40. Cláusula de Descuelgue.— Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación y de los resultados de los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retribuido del Convenio anterior, siempre que no se hayan producido descensos en la plantilla.

En este sentido, se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por

las citadas empresas entre los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

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

Las empresas que, con arreglo a los párrafos anteriores, puedan considerarse incluidas en la cláusula que antecede lo comunicarán en el plazo de 15 días a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, a los representantes de los trabajadores en su empresa, con los que tratarán de llegar a un acuerdo. De no existir acuerdo, la discrepancia será resuelta por la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo improrrogable de 15 a partir del en que se reciba la documentación pertinente. Caso de no haber acuerdo se someterá la cuestión al arbitraje establecido en la resolución del 26 de julio de 1993 de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Valenciana.

Artículo 41. Movilidad geográfica.— Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes puntualizaciones:

- a) La empresa ofrecerá el puesto de trabajo a los afectados para recabar, si ello fuera posible su voluntariedad.
- b) Si no se llegara a un acuerdo, la empresa tomará la decisión que considere oportuna.
- c) Si el afectado por el traslado optara por la extinción del contrato de trabajo, la indemnización a percibir sería a razón de 23 días de salario por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades.

El traslado irá precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a 15 días cuando afecte a más de 2 trabajadores de la misma empresa.

Por lo que se refiere a los gastos de traslado, cuando el trabajador opte por esta solución, éstos comprenderán los conceptos siguientes: dietas por los días de traslado, gastos de traslado de muebles, gastos de viaje de trabajadores y familiares y gastos de asentamiento (los distintos contratos a realizar en el nuevo destino: agua, luz, teléfono, gas, etc.).

Siempre que sea posible se adecuará la fecha del traslado, una vez finalizado el curso escolar, para aquellos afectados con hijos en tal situación.

Artículo 42. Modificación de condiciones de trabajo.— Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose la indemnización por rescisión de contrato en 23 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades.

En caso de no llegar al acuerdo que previene el citado artículo, las partes se someterán al arbitraje

establecido en la Resolución de 26 de junio de 1993, DOGV de 9 de septiembre de 1993.

ACUERDOS ADICIONALES

Acuerdo adicional primero.— Las partes firmantes reconocen como problema social el alcoholismo y las drogodependencias. En base a este reconocimiento, se comprometen a colaborar con las instituciones en las campañas de prevención que a tal efecto se diseñen.

Acuerdo adicional segundo.— Las empresas que tengan en sus plantillas trabajadores o trabajadoras de las categorías eliminadas en convenios anteriores las mantendrán en los propios términos del texto del convenio publicado en el (Boletín Oficial de la Provincia de Alicante 124-2 de 1 de junio de 2001) con los mismos incrementos salariales acordados en los siguientes.

Acuerdo adicional tercero.— Las partes firmantes de este convenio, conscientes de la importancia que tiene la materia de salud en las empresas están dispuestas a cumplir fielmente las normas legales que concurren esta materia, que garanticen el derecho de los trabajadores a una protección eficaz de la salud en el trabajo.

Las asociaciones empresariales y los sindicatos firmantes de este convenio, se comprometen a colaborar estrechamente en un marco de mutua confianza, con el fin de elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el sector.

Asimismo, están de acuerdo en que la gestión eficaz de los recursos humanos y la consecución de un servicio de calidad hace imprescindible la mejora de la salud laboral.

Acuerdo adicional cuarto.— En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo en toda su integridad.

ACUERDO FINAL

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Consignatarios de Buques y Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados de Alicante, y por el Sindicato Intercomarcal de Comunicación y Transporte de CC OO de Alicante, y la Federación Provincial de Transportes y Comunicaciones de la UGT que reuniendo las condiciones de legitimación establecida en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/80 se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la negociación del Convenio, en sesión de constitución de la Comisión negociadora celebrada el día 25 de julio de 2010, y hacen constar que el Convenio y todo su

articulado, ha sido suscrito por unanimidad de las partes intervinientes.

Alicante, 10 septiembre de 2010.

Los representantes de los representantes de los trabajadores, Las empresas.

El secretario.

ANEXO I
Tabla de salarios

Categorías laborales	2010
GRUPO I	
Jefe/a de sección	1.251,87 €
Jefe/a de negociado	1.139,81 €
GRUPO II	
Oficial administrativo/a	1.064,88 €
Auxiliar administrativo/a	843,01 €
Recepcionista/telefonista	843,01 €
GRUPO III	
Encargado/a de almacén	908,61 €
Oficial	874,38 €
Mozo/a almacén	791,69 €
GRUPO IV	
Ordenanza	785,99 €
Cobrador/a	751,80 €
Conductor/a camión	1.006,98 €
Conductor/a furgones y turismos	843,01 €
Manipulante	843,01 €
Personal de limpieza	723,27 €
Vigilante/a	723,27 €

ANEXO II
Dietas

Categorías laborales	2010
Jefe/a de sección	56,52 €
Jefe/a negociado y oficial.	50,85 €
Auxiliares	42,37 €
Subalternos/as y conductores/as	36,70 €

ANEXO III

Gratificación cajero/a y complemento de puesto de trabajo y personal

Concepto	2010
Gratificación de cajero/a	671,84 €
Apoderados/as	671,84 €
Complemento personal de conocimiento de idioma extranjero	671,84 €

ANEXO IV

Trabajo en domingos y festivos	64,23 €
--------------------------------	---------