

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo**
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas Transitorias de la provincia de Valencia (código 46005825012000).

ANUNCIO

Resolución de fecha 9 de septiembre de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de las Empresas Transitorias de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el 12 de mayo de 2016 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA) y, de la otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 2.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los arts. 3 y 4 de la 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 Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 14 de septiembre de 2016.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS TRANSITORIAS DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA 2016-2018

CAPITULO I.- Condiciones generales

Artículo 1º. Determinación de las partes.

Son partes firmantes del presente convenio, en representación de las empresas del sector, la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA), y en representación de los trabajadores los sindicatos FeSMC, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo UGT P.V.; y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V. Sector Trafico Exterior, ostentando todas ellas la legitimación para negociar establecida en el Estatuto de los Trabajadores y reconociéndose mutuamente la citada legitimación.

Ámbito de aplicación. Funcional y personal. El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas transitorias y el personal administrativo, técnico, subalterno y de oficios varios que preste sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones y otros centros de trabajo, dependientes directamente de aquellas.

Quedan excluidas las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo características de los siguientes cargos u otros semejantes: director/a, gerente, secretario/a o administrador general, apoderado/a 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/as agentes comerciales que trabajan, exclusivamente a

comisión de una empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

Territorial.- El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Valencia, sin perjuicio de que de común acuerdo y según lo dispuesto en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, puedan adherirse al mismo las partes legitimadas en las respectivas unidades de negociación de Alicante y Castellón.

Temporal.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos a fecha uno de enero del año 2016 y finalizará el treinta y uno de diciembre del año 2018. Llegada la fecha de su vencimiento, quedará denunciado automáticamente, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del convenio siguiente antes del 1 de Febrero de 2019.

No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, el convenio se continuaría aplicando en su totalidad hasta la firma del que lo sustituya.

Art. 2º. Comisión paritaria. La comisión paritaria del convenio es un órgano de seguimiento, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento mismo.

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación colectiva o de norma de este convenio se suscite será sometida como trámite previo a cualquier reclamación colectiva ante el Juzgado de lo Social, a la consideración de la comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada: En representación de las empresas, por 4 personas designadas por la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA), y en representación de los sindicatos, 2 por la FeSMC, Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo UGT P.V.; y 2 por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V. Sector Trafico Exterior. A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores/as de cualquiera de las partes (patronal o sindical).

Las peticiones de intervención de la comisión paritaria se solicitarían por escrito, dirigido a cada una de las referidas entidades. Si en plazo de quince días hábiles ésta no se hubiera pronunciado, queda expedido el derecho a accionar reclamación ante la jurisdicción competente. Los requerimientos de intervención a la Comisión Paritaria del Convenio, podrán dirigirse indistintamente a las siguientes direcciones:

ASOCIACIÓN DE TRANSITARIOS Y EXPEDIDORES INTERNACIONALES ASOCIADOS:

C/ J.J. Domine nº 18 – 43ª (Valencia) Tfno.: 96 3245067 Fax 96 3674479

FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO - FeSMC UGT: C/ Arquitecto Mora nº 7, 5ª (Valencia) Tfno.: 96 388 40 40 Fax 963884049.

FEDERACIÓN SERVICIOS A LA CIUDADANIA –FSC de CC. OO. P.V.: Pl. Nápoles y Sicilia nº 5, 1ª (Valencia) Tfno.: 96 388 21 50 Fax 963882101.

Las funciones específicas de la comisión paritaria son las siguientes:

º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, e interpretación del convenio, siendo en esta materia vinculante sus resoluciones para las partes, previa publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia.

º Arbitraje en los problemas o cuestiones que se les sometan por las partes sobre asuntos derivados de este convenio.

º Intervención previa a la presentación de conflictos colectivos relativos a la interpretación o aplicación del convenio colectivo colectiva, como trámite previo a cualquier reclamación colectiva ante el Juzgado de lo Social.

º Resolver y saber de las peticiones de inaplicación del convenio (cláusula descuelgue).

º Programar y organizar cursos formativos. Desarrollar y promocionar planes formativos para la formación continua.

º Estudio de las características de la contratación en el sector.

º Velar por la aplicación de la LPRL en el ámbito del presente Convenio. Así mismo, la Comisión Paritaria será competente para el seguimiento de los acuerdos y resolver conflictos en materia de Salud Laboral que puedan producirse en empresas sujetas al ámbito de aplicación del convenio.

La intervención de la Comisión Paritaria, por causa relativa a la Prevención de Riesgos y Salud Laboral, se producirá por:

— Iniciativa empresarial que decida someter a la Comisión Paritaria cuestiones relacionadas con la S.L., mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

— Por acuerdo mayoritario de los RR.LL.TT. de la empresa, o de los/as Trabajadores/as en su ausencia; por petición Sindical o Patronal representativas del Sector.

- La comisión paritaria se constituirá en un plazo máximo de treinta días una vez publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia» el presente convenio. Se reunirá al menos una vez cada 3 meses, siempre que lo solicite alguna de las partes representadas en la misma, según los plazos previstos anteriormente.

Para que las decisiones de la comisión paritaria tengan plena validez éstas deberán ser aprobadas por la mayoría de cada una de las partes (empresarial y sindical).

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

Art. 3º. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T. a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del E.T. en el orden y condiciones señalados en el mismo.

No obstante, 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.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no

podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el quinto acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana o aquel que, en su caso, lo sustituya. Tras la mediación, si no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes aceptan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el arbitraje tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consulta y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Art. 4º. 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).

Art. 5º. Derecho supletorio. En todos aquellos aspectos no contemplados en este convenio se aplicará la legislación vigente.

CAPITULO II.- Clasificación profesional

Art. 6º. Normas generales. Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional de los trabajadores por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios de los trabajadores de una empresa.

El personal que presta sus servicios en los ámbitos de aplicación del presente Convenio estará clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y encuadrado en las definiciones de los grupos profesionales y funciones en los niveles salariales que se establecen en los art. 7 y 9 del vigente Convenio.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación de género, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, etc.

Art. 7º. División de los grupos profesionales y categorías.

GRUPOS PROFESIONALES

Criterios para determinar la pertenencia a los GRUPOS PROFESIONALES

a) Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de trabajos, tareas o funciones.

c) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de trabajos, tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

e) Mando: El grado de supervisión y ordenación de los trabajos, funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce mando.

f) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerado en la tarea, trabajo o puesto encomendado.

Grupo Profesional I:

Nivel de responsabilidad 1. Mando superior:

Se incluyen en este grupo, los trabajos de dirección y funciones de organización, planificación, ejecución y control de carácter central

o zonal de la empresa, con dependencia de la alta dirección y jerarquía sobre los centros de trabajo de sus respectivos ámbitos, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas por titulados superiores, en ejercicio de la profesión propia de su titulación.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 1 Nivel 1: Titulado/a superior, Jefe/a de sección, Ingeniero/a, Analista o equivalentes.

Grupo Profesional II:

Nivel de responsabilidad 2. Mando medio.

Se incluyen en este grupo, los trabajos de jefatura y responsabilidad global de una sucursal u oficina o departamento principal. Dirige, coordina y supervisa la ejecución de tareas con la responsabilidad de ordenar el trabajo a los trabajadores que están a su cargo dependiendo de manera directa de la dirección de la empresa, siguiendo instrucciones generales.

Quedan incluidos asimismo, en este nivel, aquellos trabajos que, con responsabilidad equivalente a la anterior, requieran titulación de grado medio (con ejercicio efectivo de la profesión propia de tal título) y asimismo todas aquellas actividades que sean realizadas en la empresa de acuerdo con las funciones específicas propias de su titulación.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 2 Nivel 1: Título de diplomado/a a), Ingeniero/a Técnico/a, Programador/a

Grupo 2 Nivel 2: Título de diplomado/a b), Jefe/a de negociado, Jefe/a de operaciones.

Grupo 2 Nivel 3: Encargado/a de Sección, Encargado/a de Almacén.

Grupo Profesional III:

Nivel de responsabilidad 3. Oficiales.

Se incluyen en este grupo, los trabajos de iniciativa y responsabilidad para los que se necesita una preparación profesional acorde con las características e importancia de las funciones a desempeñar. Ejecutando con responsabilidad plena y autonomía las funciones propias de su puesto de trabajo. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de uno o varios colaboradores.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 3 Nivel 1: el/la Oficial Administrativo/a a), el/la Oficial Servicios Varios y el/la Oficial de Operaciones.

Grupo 3 Nivel 2: Especialista Almacenero/a.

Grupo 3 Nivel 3: el/la Oficial Administrativo/a b).

Grupo Profesional IV:

Nivel de responsabilidad 4. Auxiliares.

Se incluyen en este grupo, los trabajos de ejecución autónoma para los que se necesita una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas encomendadas en cada caso.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 4 Nivel 1: Conserje

Grupo 4 Nivel 2: Auxiliar Administrativo/a a), telefonista, Personal limpieza, Cobrador/a, Ordenanza, Peón servicios varios.

Grupo 4 Nivel 3: Auxiliar Administrativo/a b).

Grupo Profesional V:

Nivel de responsabilidad 5. Ayudantes.

Se incluyen en este grupo, los trabajos auxiliares o complementarios de los grupos anteriores, para los que se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y no especializados.

Se adscriben las siguientes ocupaciones:

Grupo 5 Nivel 1: Telefonista

Grupo 5 Nivel 2: Aspirante administrativo/a, Aprendiz servicios varios, Botones, menores de 18 años.

Art. 8º. Plantillas y escalafones. Todas las empresas con independencia del censo personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación del 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 tenerlas todas.

Las plantillas del grupo de administrativos/as no podrán ser inferiores a los siguientes porcentajes: Jefes/as 15 por 100, oficiales/as 25 por 100 y auxiliares 60 por 100.

Las empresas formarán anualmente dentro del mes de enero el escalafón del personal, ordenando las categorías y dentro de éstas 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 quien a ellos pertenezca pueda formular en el plazo de treinta días las reclamaciones y observaciones que crea 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 quince días, ante el Juzgado de lo Social.

Art. 9º. Definición de las categorías y niveles profesionales.

1. Titulados.

Titulado/a superior: Son quienes para figurar en la plantilla se le exige el título de enseñanza superior, universitario o de escuelas técnicas superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

Titulado/a de grado medio: Son quienes para figurar en la plantilla se le exija título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

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

a) Ingeniero/a técnico/a, arquitecto/a técnico/a y equivalente.

b) Ayudante técnico sanitario, graduado/a social y equivalente.

2. Administrativos/as.

Jefe/a de sección: Es quien provisto o no de poder que asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniéndose a sus órdenes los negociados que requieren los servicios, estando encargados de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe/a de negociado: Es quien provisto 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 dependan, si éste existiera y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial/a A: Es el/ la administrativo/a mayor de veinte años, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduana, cálculos, estadística, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo, utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa.

Oficial/a B: Teniendo las mismas funciones que los/as oficiales/as A, a los dos años de permanencia en esta categoría, ascenderán a oficial/a A.

Auxiliar A: Es el/la administrativo/a mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo/a utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa.

Tras tres años de permanencia en esta categoría, se ascenderá a oficial/a B.

Auxiliar B: Teniendo las mismas funciones que los/as auxiliares A, a los dos años de permanencia en esta categoría, ascenderán a auxiliar A.

Aspirante: Es quien trabaja en labores propias de oficina dispuesto/a a iniciarse en las funciones peculiares de éstas por medio del contrato para la formación.

El/la Telefonista: Es quien tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni alegar los derechos que corresponden a los/as empleados/as administrativos/as.

A efectos del salario se distinguirá en esta categoría que se hayan cumplido o no los dieciocho años.

3. Subalternos.

Conserjes: Es quien tiene bajo su mando a porteros/as, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsables, además, del ornato y policía 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.

Ordenanzas: Son quienes tienen 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.

Portero/a: Es quien de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores/as, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

El/la Sereno: Es quien durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de anejos de aquellas.

Ordenanza menor de 18 años: Es quien menor de dieciocho años realiza funciones semejantes a las señaladas para el/la ordenanza. Al cumplir los dieciocho años, si no ha pasado a la clase de administrativo/a, ingresará automáticamente en la de ordenanza.

Limpieza: A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por las horas trabajadas. No estará incluido en este convenio el personal que realice la limpieza, como servicio contratado con otras empresas o entidades organizadas al efecto.

4. Servicios varios.

Encargado/a de sección: Es quien 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 los órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de su sección con práctica completa de su cometido.

El/la Oficial: 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 puedan depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y aplica adecuada y eficazmente.

Dentro de esta categoría se asimilan los/as conductores/as manipuladores/as.

Conductor/a de camión: Quien 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 encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiesen, 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: Quien estando en posesión del carnet de conducir y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

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

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

Encargado/a de almacén: Quien siendo responsable del almacén o almacenes a su cargo, debe

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; así como el personal a su cargo.

Especialista almacenero: Quien a las órdenes del/la encargado/a, si lo hubiere, efectúa el transporte, mediante medios mecánicos o de forma manual, de material, mercancías, pertrechos, dentro y 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 encomendarse también trabajos de limpieza de los locales.

Peón: Quien siendo mayor de dieciocho años deba ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de prácticas operatorias para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Dentro de esta categoría, se incluye:

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

Movilidad funcional. La movilidad funcional no tendrá más limitaciones que las del grupo profesional y la titulación académica o profesional. Cuando se efectúe la movilidad funcional, tanto a trabajos de superior como de inferior categoría, se regirá por lo siguiente:

Todo/a trabajador/a, si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, podrá ser destinado 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 ascenso, sin perjuicio de otros/as trabajadores/as de mejor derecho, excepto cuando la sustitución sea por causas de enfermedad o accidente, que en ese caso será a partir de los seis meses.

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

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 del nuevo destino.

La aplicación de la movilidad funcional, regulada en el presente artículo, será comunicada por la empresa a los representantes de personal y a comités de empresa, así como los motivos que hacen necesarios tal cambio.

CAPITULO III.- Contratación y promoción profesional

Art. 10. Derechos de Información y Seguimiento de la Contratación.

A) DERECHOS DE INFORMACIÓN

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considerará 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.

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, así como copia de las prórrogas y denuncias que respecto de dichas contrataciones pudieran producirse.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, excepto los que de acuerdo con la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato.

Asimismo las empresas informarán por escrito acerca de los contratos de puesta a disposición; todo ello según lo dispuesto legalmente.

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.”

Así mismo, en los supuestos de contratación y subcontratación de obras y servicios, se informará a la representación unitaria y sindical sobre los siguientes extremos regulados en el art. 42. del E.T.:

- 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 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.
- f) Entregará copia de la petición de la certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la SS, así como, en su caso, de la respuesta librada por dicha entidad.

Art. 11. Regulación de los Modelos contractuales. Independientemente de la regulación para las distintas modalidades de contratación previstas en la legislación vigente en cada momento, y al amparo de la remisión a la negociación colectiva prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se complementan y desarrollan en el presente convenio los siguientes tipos contractuales:

Contrato Eventual: De conformidad con lo dispuesto por la legalidad vigente que regula este tipo de contratos, éstos tendrán por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Dadas las circunstancias coyunturales del sector, la duración de estos contratos no superará los doce meses dentro de un periodo de dieciocho, exclusivamente para la vigencia del presente convenio.

Contrato de Obra o Servicio: son los que se conciertan para realizar una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

Podrán cubrir aquellas tareas o trabajos claramente diferenciados del proceso productivo de la empresa y por el volumen adicional de trabajo que representan y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. En el contrato se consignará la actividad o tarea concreta por la que se contrata.

Contrato para la formación: El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Este modelo contractual podrá formalizarse con trabajadores/as mayores de dieciséis años y menores de 25 años que carezcan de la titulación necesaria para acceder a los puestos de trabajo de las categorías de Auxiliar Administrativo/a y Oficial/a.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de dos años.

La retribución correspondiente a esta modalidad contractual será la correspondiente a la categoría para la cual están formándose, la cual quedará fijada en la tabla salarial vigente en cada momento: Aspirante Administrativo/a y Aprendiz.

Contratos en prácticas: Se podrán celebrar contratos en prácticas, exclusivamente para cubrir puestos de trabajo correspondientes a las categorías del grupo profesional y niveles siguientes: Grupo I, nivel I; Grupo II, nivel I; Grupo II, nivel II; Grupo III, nivel I; Grupo III, nivel III y Grupo IV, nivel III, con aquellas personas que reúnan los requisitos establecidos por el art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima y mínima del contrato son las que vienen establecidas en el citado artículo. La retribución del trabajador o trabajadora contratados en prácticas será como mínimo del 80% durante el primer año de vigencia del contrato, y del 90% durante el segundo año, del salario establecido por convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contrato de Relevancia para la Jubilación especial a los 64 años: Los/as trabajadores/as que tengan cumplida la edad de 64 años y cubiertos los periodos de cotización y demás requisitos necesarios para acceder a la jubilación anticipada, notificarán su intención a la empresa con

una antelación de 45 días a la fecha de su jubilación. En tal caso la empresa deberá cubrir el puesto de trabajo mediante un contrato de sustitución.

Contrato para la Jubilación Parcial: Las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos/as aquellos/as trabajadores/as que; cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1. El/la trabajador/a preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el/la trabajador/a cubrirá ante el INSS el trámite previo de su solicitud; cuando reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

2. Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del/ de la solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa.

3. La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de la jornada. El/la trabajador/a comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.); así mismo, preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o va a solicitar el pase a la jubilación total.

4. Al objeto de conciliar que la prestación y distribución de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del / de la trabajador/a, ambos pactarán la fórmula a aplicar. Queda expresamente excluida la posibilidad de acuerdo para la realización de horas complementarias.

5. La retribución correspondiente a la Jornada anual a trabajar (15%), se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional en la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales a las que pertenezcan, y en especial en el momento de la novación contractual de trabajador que se jubila parcialmente.

La retribución correspondiente al personal interino y eventual será la señalada para la categoría correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias y demás percepciones reconocidas al personal de plantilla en proporción al tiempo de servicios.

Art. 12. Condiciones de ingreso. El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, con las siguientes observaciones:

Tendrán derecho preferente al ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado en el último año, o estén contratados en la empresa con carácter eventual, interino, por tiempo determinado, a tiempo parcial o contrato en aprendizaje o prácticas; teniendo, a su vez, preferencia los de mayor duración dentro de la categoría objeto de ingreso.

- Ninguna empresa podrá contratar a trabajadores/as a 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 atendiendo a su condición se tendrá especial cuidado en que el período de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo.

Art. 13. Periodo de prueba. El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba en función de la calificación profesional siguiente:

- Técnicos y titulados/as: 3 meses

- Personal cualificado: 2 meses

- Resto de personal: 1 mes

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

Art. 14. Preaviso del término de prestación de servicio. El personal podrá despedirse en cualquier momento sin más obligación que avisarlo con quince días de anticipación. A quien incumpliese este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle el salario por cada día de falta del preaviso.

Las empresas entregarán al trabajador/a fijo/a que lo solicite y al que le sea extinguido su contrato temporal, la certificación del tiempo trabajado en la empresa así como la categoría profesional y el trabajo desarrollado. Asimismo en los contratos temporales por acumulación de tareas, de duración superior a tres meses, deberá preavisar del término del mismo con quince días de antelación.

Art. 15. Saldo y finiquito. 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 previsto de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

Se hace constar que el/a trabajador/a tiene derecho a percibir los atrasos por revisiones salariales pendientes, aún sin estar en la empresa en el momento de la firma de la revisión salarial.

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

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 establecidas anteriormente.

El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que sea para la formación o en prácticas, una indemnización de veinticuatro 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 extinguiere por mutuo acuerdo, la anterior indemnización será de veinte días por año de servicio.

Art. 16. Vacantes y ascensos.- Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal, a quienes afecte este convenio en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en los respectivos grupos, 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 grupo superior.

Los ascensos en el personal administrativo del grupo auxiliar (IV) a oficial (III) y de oficial a jefe de negociado (II) 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 el grupo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los/as auxiliares B y A, así como los oficiales/as B, ascenderán automáticamente al adquirir los años de experiencia requeridos en el art. 9, apartado 2 del presente convenio.

Asimismo, los auxiliares mayores de 25 años y con tres años de servicio en la empresa, podrán, pedir a través del comité de empresa o delegado 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 trabajadores y dos de las empresas y un presidente que será designado por ambas partes.

Una vez constituido dicho tribunal se procederá al examen, cuyo temario se tendrá que ajustar a los cometidos fijados en la definición de la categoría de oficial/a. Pasado dicho examen con carácter satisfactorio, se le reconocerá la categoría de oficial a todos los efectos a partir de ese momento.

Los/as aspirantes pasarán automáticamente a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de 18 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 defecto físico o enfermedad.

El personal de atención telefónica mayor de 18 años, con la preparación requerida en igualdad de condiciones, tendrá preferencia a ocupar la vacante producida en la categoría de auxiliar administrativo/a, en la que permanecerá durante tres años, sin que durante ellos pueda producirse el ascenso automático previsto en el párrafo 3º de este mismo artículo.

Los/as recaderos/as y botones al cumplir 18 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 aquella en que el 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 primero del mes en que se cumpla el hecho que motiva el ascenso.

CAPITULO IV.- Traslados y permutas

Art. 17. Traslados voluntarios. 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 estuviesen destinados en plazas de Canarias, Baleares o África permaneciendo en ellas durante más de cinco años se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la península que deseen.

En el caso de haber peticiones voluntarias, la empresa invitará al personal con derecho a ello a que solicite la vacante en el plazo de un mes pasado el cual, si no se presentaran solicitudes la empresa podrá 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/as jefes/as de las distintas dependencias.

Art. 18. Traslados forzosos. En los traslados de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exijan cambios de residencia, se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen. En estos casos la empresa abonará 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 trabajador/a así lo reclame. Los traslados deberán notificarse, por escrito, con 30 días de antelación a su efectividad.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la

asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional u ocupación equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Art. 19. Permutas. Quienes con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa e idéntico grupo y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos trabajadores/as para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, el personal aceptará las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciará a toda indemnización por gastos de traslados.

Art. 20. Traslado por comisión de servicio. Ningún/a trabajador/a, excepto en los cargos que se señalan en el reglamento de régimen interior, podrá permanecer en situación de traslado temporal, en el periodo de un año natural, por tiempo superior a dos meses.

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

Cada tres meses se generarán 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 todo personal trasladado temporalmente, se le abonarán los gastos de viaje, alojamiento y dietas, por los gastos ocasionados.

Art. 21. Normativa supletoria de movilidad geográfica. En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO V.- Formación profesional

Art. 22. Formación profesional continua. Con la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la mayor calidad del mismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P. Las partes firmantes valorarán la importancia que adquiere la formación profesional del personal para mejorar la competitividad, y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.

B) Creación de comisiones paritarias de formación continua. Las partes acuerdan la creación de la comisión de formación continua para el desarrollo de las acciones formativas.

Dicha comisión de F.P.C. aprobará su reglamento de funcionamiento interno (composición de funciones, periodicidad de las reuniones, etc.).

Estará compuesta por 4 miembros titulares (2 por la federación empresarial y 2 designados por las centrales firmantes del convenio).

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

C) Funciones de la comisión paritaria de F.P.C.

1. La comisión paritaria de F.P.C. elaborará las propuestas de planes formativos con los siguientes criterios:

° El ámbito de aplicación del plan formativo será el de todo el sector. La propuesta del plan delimitará los colectivos afectados.

° Se preservará la participación voluntaria del personal, aunque se establezcan los instrumentos de motivación para potenciar su participación.

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

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

2. La Comisión Paritaria de F.P.C. al determinar los colectivos objeto de las acciones específicas, señalará los perfiles de base y los objetivos a alcanzar como resultado de las acciones formativas. Se garantizará la información al personal, y sus representantes, sobre el conjunto de los planes y sobre cada una de las acciones: sus objetivos, propuestas y efectos. Serán escuchados sobre ellas.

3. La participación del personal se hará con la garantía de la no-discriminación.

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

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

D) El /la trabajador/ a tendrá derecho:

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

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con mantenimiento de todos los derechos inherentes al puesto de trabajo.

3. Reconociendo el derecho de los/as trabajadores/as a una adecuada formación profesional, de acuerdo con el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se pactan los términos concretos del ejercicio de este derecho, según lo siguiente:

De común acuerdo entre las partes, el/a trabajador/a podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Valencia por las organizaciones sindicales o empresariales, u otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación 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 hubiera.

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.

Si fueran varios los/as trabajadores/as interesados/as en la asistencia a tales cursos y ello 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.

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.

CAPITULO VI.- Jornada, vacaciones, licencias, permisos y excedencias.

Art. 23. Jornada ordinaria, cómputos y distribución.

Las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, en un plazo de treinta días desde la firma del mismo, deberán optar por una de las dos opciones siguientes de distribución y cómputos de jornada:

A. Excepto el mes de agosto, el resto de meses del año: jornada de lunes a viernes hasta las 14 horas y 30 minutos de este último día, y cómputo semanal de 37 horas y 30 minutos.

El total de horas anuales a realizar sería de 1.668 horas;

B. Excepto el mes de agosto, el resto de meses del año: jornada de lunes a viernes trabajando el viernes por la tarde, y cómputo semanal de 37 horas. El total de horas anuales a realizar sería de 1.648 horas

° Para cambiar la jornada una vez elegida la opción se deberá contar con la aprobación de la mayoría del personal de la empresa.

° Si durante el primer año de vigencia del convenio, por la posibilidad creada en el mismo, las empresas cambian de la opción A, a la B, regularizarán y compensarán el exceso de jornada dentro del año en que realicen el cambio.

° Durante el mes de agosto, la jornada será continuada de una duración de 35 horas semanales. Esta condición es obligatoria para todas las empresas, independientemente de la elección de cualquiera de las dos opciones de distribución de jornada reseñadas anteriormente en este artículo.

° Cuando por necesidades de la empresa se requiera trabajar en sábado, el personal podrá realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales, retribuidas con el incremento del 75 por 100. Los días de jornada partida el personal dispondrá de hasta dos horas para comer, como máximo.

° En jornada continuada el personal dispondrá de veinte minutos de descanso, computados como jornada de trabajo.

° La dirección de la empresa, previo acuerdo con el/la representante de personal o comité de empresa, fijará el horario de trabajo, el cual quedará expuesto en el calendario laboral.

° Las empresas podrán organizar turnos rotativos de su personal a fin de cumplir las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el comité de empresa o representantes de personal. Las partes negociadoras de este convenio, tras un análisis inicial del régimen de trabajos a turnos, acuerdan que, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, se acordará con los/as representantes legales de personal 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.

Art. 24. Jornada extraordinaria. A propuesta de la empresa y oído el comité de empresa o representante de personal podrán trabajarse horas extraordinarias, siempre con carácter voluntario, que excedan de la jornada máxima semanal fijada en el artículo anterior, en las siguientes condiciones:

a) El número de horas extraordinarias no podrá superar en dos al día, cinco a la semana, dieciocho al mes y ochenta al año por trabajador/a.

b) Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 las cuatro primeras y del 100 por 100 las restantes. En trabajos nocturnos, el 100 por 100 a contar de la primera, y las realizadas en domingos y festivos serán abonadas al 140 por 100.

Se considerarán como trabajos de noche los que se realicen desde las 20 horas a las 8 horas del día siguiente.

c) El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, será el resultado de la operación de dividir las percepciones fijas anuales de cada trabajador/a por la jornada anual.

d) A efectos de cómputo de horas extraordinarias del apartado anterior, el divisor de horas efectivamente a trabajar, se establece en 1.678 horas anuales.

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

Art. 25. Fiestas retribuidas. Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año. Se considerarán festivos a todos los efectos: 16 de julio, 24 y 31 de diciembre, más el Jueves Santo o lunes de Pascua, según uno u otro no esté incluido en dicho calendario laboral.

Los días 17 y 18 de marzo se hará jornada intensiva de siete horas, de 8 a 15 horas, salvo que en el caso de coincidencia de dichas fiestas con un viernes, se finalizará la jornada a las 14,30 horas.

Art. 26. Vacaciones. Las vacaciones fijadas en el presente convenio, para todo el personal que cuente, como mínimo, con un año de servicio en la empresa, serán salvo pacto entre la empresa y los trabajadores de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año, pudiéndose optar en aquel caso por la opción de 23 días efectivos de trabajo. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo de servicio. 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 al 15 de junio, no devengará la parte proporcional de vacación adicional prevista en este convenio.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios. Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos, ni finalizarán en días festivos.

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 27. Excedencia. Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencia: voluntarias y forzosa, pero ninguna de éstas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

1. Excedencia voluntaria.- Podrá solicitar excedencia voluntaria el trabajador que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año de servicio. Las peticiones se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas conforme a las necesidades del servicio procurando despacharlos favorablemente cuando tengan por causa la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas a las expresadas que se señalen en el reglamento de régimen interior.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a cuatro meses y no mayor a 5 años y sin derecho a prórroga.

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 antes de expirar el plazo para el cual 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/as que 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 I.T. 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. Atención de hijos y familiares. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, 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 tres años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual, del hombre o de la mujer. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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 de la excedencia por maternidad, y el primer año, en caso de cuidado a familiares, el trabajador/a, 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/la trabajador/a 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.

4. 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.

5. 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, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta doce años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de personas con discapacidad 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 hijo 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.

En el supuesto de discapacidad del/la hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

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 el personal afectado, 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/la 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.

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

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Suspensión de contrato por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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 maternal 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/a, 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 por maternidad 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/la empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Art. 28. Licencias. 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 sesenta 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.

Art. 29. Permisos Retribuidos. Todo el personal disfrutará de tres días de permiso retribuido, cuya fecha se acordará entre ambas partes., sin necesidad de justificación.

El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo 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:

1. Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización, hospitalización y fallecimiento, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
2. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, acreditada por certificado médico de la Seguridad Social, cinco días pudiendo prorrogarse excepcionalmente, previa reunión consultiva entre la empresa y el comité de empresa o la representación legal.
3. Cinco días prorrogables a quince, los últimos 10 días sin retribuir por muerte del cónyuge o pareja de hecho.
4. Por alumbramiento de la esposa tres días, prorrogables a seis en caso de gravedad
5. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos de uno u otro cónyuge coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia.
6. Quince días naturales en caso de matrimonio.
7. Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable 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 o ausencia y a su compensación económica.
8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Legislación vigente.
9. Permiso retribuido para atención de los/las hijos/as o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, por causa de enfermedad o imposibilidad de que otra persona lo cuide durante ese tiempo. Dicho permiso será de cuatro días al mes como máximo.
10. Dos días por traslado del domicilio habitual.
11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
12. Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá optar por sustituir este derecho entre una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán en un solo periodo, y acumularlo al permiso por maternidad, haciendo el si-

guiente cálculo para la acumulación en días: desde la terminación de la baja por maternidad/paternidad con la edad del menor en ese momento, 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el menor cumpla 9 meses, dividiendo el resultado por las horas de jornada laboral diaria. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

♦ La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

13. La trabajadora embarazada 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 técnicas de preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada laboral. El/la trabajador/a tendrá el derecho de acompañar a su cónyuge y/o pareja de hecho.

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

15.-El tiempo necesario para el acompañamiento a consulta médica de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad; teniendo que aportar el/la trabajador/a el justificante escrito correspondiente.

Art. 30. Reducción de jornada para cuidado de hijos/as o familiares. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, o a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a reducir la jornada de trabajo entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con disminución proporcional del salario. Tal reducción de jornada se define actualmente como un derecho individual de los/as Trabajadores/as, es decir, que en el caso de una pareja que se encuentre en alguna de las situaciones descritas, ambos podrán ejercer simultáneamente el derecho en sus respectivas empresas. En caso de que ambos trabajasen en la misma empresa y pretendieran ejercer tal derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el artículo 29, apartados 11 y 12 y en el presente artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria original.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de reducción de la jornada, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la L.P.L.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

1. El/la trabajador/a dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
 2. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.
- La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

CAPITULO VII.- Régimen retributivo

Art. 31. Estructura salarial. Las percepciones económicas pactadas en el presente convenio, atenderán al ordenamiento regulado en el E.T., quedando clasificadas de la siguiente forma:

- ° Salario base.
- ° Complementos salariales:
- ° Personales.
- ° Puesto de trabajo.
- ° Cantidad o calidad de trabajo.
- ° De vencimiento superior al mes.
- ° Complementos extra salariales:
- ° Dietas.
- ° Kilometraje.

Art. 32. Salario. El salario a percibir por el/la trabajador/a, para cada grupo y nivel profesional, en la prestación de sus servicios en la jornada completa fijada en convenio, es el fijado en las tablas salariales anexas al mismo.

Es toda percepción que comprenda el salario base más todos los complementos de cualquier índole, incluidos los “ad personam”, independientemente de la denominación que las partes asignen.

Art. 33. 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; el 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/la 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 estimará 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 afectos económicos de percepción de la antigüedad, el tiempo trabajado eventualmente sin distinción de la modalidad contractual.

° Los/as trabajadores/as ingresados a partir del 1 de enero de 2002 no tendrán derecho a antigüedad alguna, quedando el complemento personal de antigüedad definitivamente suprimido el 31 de diciembre de 2002, para los que venían teniendo este derecho.

° La antigüedad que, a esta última fecha, estuviese consolidada, se calculará en su cuantía, figurando a partir del 1 de enero de 2003 como complemento «ad personam» el cual no podrá ser compensado ni absorbido. No obstante para los años 2013, 2014 y 2015 se aplicará el porcentaje de incremento pactado en la revisión salarial para cada uno de esos años.

. El porcentaje de incremento salarial pactado para los años de vigencia del presente convenio se aplicará también para el complemento “ad personam” de antigüedad.

Art. 34. 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 será abonada con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

° Los períodos de incapacidad laboral transitoria se considerarán como 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 ingresos y ceses.

° Las empresas, previo acuerdo con los/as trabajadores/as, podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias durante las 12 mensualidades del año.

Art. 35. Complementos salariales de puesto de trabajo.

— Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su ocupación, que realicen funciones de apoderados/as, percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la fijada en las tablas salariales anexas al presente convenio.

— Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su ocupación, que lean y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del empleado/a sea utilizado por la empresa.

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

— 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 e Higiene en el Trabajo, se le abonará un plus anual. Este plus deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo originaran.

— La jornada nocturna será retribuida con un 25% de incremento del salario base mensual.

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

— Los/as trabajadores/as que tengan derecho al complemento salarial por trabajo en máquinas contables, computadoras, cerebros electrónicos, télex y pantallas de ordenadores, continuarán percibiendo dichos pluses, durante la vigencia del convenio.

----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.

Art. 36. Complementos extra salariales. Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con los justificantes aportados a la empresa.

Cuando habitualmente, y de común acuerdo, se use vehículo automóvil propio del/ de la trabajador/a al servicio de la empresa, por lo menos se pagará el kilometraje según lo fijado en la tabla anexa al convenio. 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 garantizadas durante el tiempo de retirada del carnet las percepciones correspondientes a su salario.

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 considera abuso de autoridad.

En el supuesto de que un/a conductor/a dentro de la jornada laboral y conduciendo un 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.

Art. 37. Incremento y revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia se incrementará, sobre las tablas resultantes del año anterior los siguientes porcentajes:

Para 2016: Un 1'40 %

Para 2017: Un 1 %

Se pacta aplicar directamente los incrementos salariales de los años 2016 y 2017 en el mes de enero de cada uno de los respectivos años,

a todos los conceptos de las tablas salariales, no existiendo revisión salarial a la finalización de cada uno de ambos años.

Para el año 2018, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio en el primer trimestre de dicho año, para analizar la revisión salarial para dicho año.

Las mejoras voluntarias fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento que las empresas hayan concedido hasta el 31 de diciembre de 2015 se mantendrán en igual cuantía, personalmente, no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos del presente convenio.

CAPITULO VIII .- Salud Laboral y Prevención

Art. 38. Incapacidad temporal. Todos los/as trabajadores/as afectados 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 la 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.

A tales efectos se entiende por salario real, el salario, los complementos personales (antigüedad, idiomas, apoderamiento, mecanización) y las mejoras voluntarias personales, con exclusión de los complementos por razón del trabajo (primas de puntualidad, asistencia, alturas, penosidad nocturnidad y desplazamiento).

Art. 39. 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 determine en cada momento el Ministerio de Sanidad, incluyendo la prueba de PSA, que se realizará a todos los trabajadores (varones) a partir de los 45 años.

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.

Art. 40. Prendas de uniforme y seguridad. Las empresas que exijan uniforme a los/as conserjes, cobradores/as, ordenanzas, porteros/as, botones, recaderos/as o chóferes, dotarán a los/as mismos/as 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.

Las empresas están obligadas a instalar filtros o cualquier otra medida que la técnica aconseje, tendentes a disminuir o reducir los riesgos del trabajo en pantallas de ordenadores, electrónicas o télex. También están obligadas las empresas a notificar al delegado/a de personal o comité de empresa, las garantías técnicas adoptadas para la seguridad del personal que manipule tales máquinas.

Art. 41. Trabajo en pantallas de visualización de datos (PVD). Los puestos de trabajo en pantallas de visualización de datos (pvd's) se ajustarán a lo establecido en el RD 488/97, en sus condiciones de seguridad y salud, para evitar riesgos en la salud de los/as trabajadores/as.

A todo el personal que de forma habitual haga uso de pantallas en sus puestos de trabajo, los reconocimientos médicos comprenderán específicamente pruebas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, pruebas específicas para mujeres embarazadas. Específicamente al protocolo de vigilancia sanitaria para trabajadores/as de pvd's del Ministerio de Sanidad y Consumo.

1. Art. 42.- Delegados de Prevención y medio ambiente.

En Las empresas de más de 50 trabajadores, que tengan Comité de Seguridad y Salud, los/as Delegados/as de Prevención tendrán competencias en medio ambiente y serán elegidos por el Comité de Empresa, sin necesidad de que los/as Delegados/as de Prevención sean integrantes de los Comités de Empresa.

Art. 43.- Coordinación de Actividades Empresariales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la LPRL y el RD 171/2004. Los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, los empresarios que carezcan de dichos comités y los/as delegados/as de prevención podrán acordar la realización de reuniones conjuntas entre ellos y con la empresa principal y/o titular del centro de trabajo, u otras medidas de actuación coordinada, en particular, cuando por los riesgos existentes en el centro de trabajo que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta para analizar la eficacia de los medios de coordinación establecidos por las empresas concurrentes o para proceder a su actualización. Para ello y durante la vigencia se creará un Comité de Coordinación, de las empresas concurrentes, con las mismas competencias y facultades que los Comités de Seguridad y Salud, compuestos paritariamente por, al menos, una persona por representación de cada empresa concurrente. Se reunirán de forma ordinaria mensualmente y extraordinariamente cuando los solicite una de las representaciones y el tiempo empleado en las reuniones será considerado tiempo de trabajo efectivo.

CAPITULO IX .- Mejoras colectivas, sociales y sindicales

Art. 44 Gratificación por permanencia. Las empresas concederán a los/as trabajadores/as a su servicio que se jubilen una gratificación consistente en el importe de cuatro mensualidades del salario real que perciban en el momento de su jubilación. Si el/la trabajador/a se jubilara antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación que se dispone en la letra a) del artículo 205 de la Ley General de Seguridad Social, en redacción dada por el RDL 8/2015, de 30 de octubre, y lleve más de dos años de antigüedad en la empresa, la gratificación del párrafo anterior se incrementará con cuatro mensualidades más. El plazo máximo de solicitud de esta gratificación será de noventa días contados desde la fecha de jubilación efectiva del/ de la trabajador/a.

El trabajador que se jubile de forma parcial, percibirá la gratificación por permanencia referida en este artículo, 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 de la gratificación por permanencia.

En caso de jubilación anticipada y voluntaria por parte del/ de la trabajador/a con relación a la edad que para ello se fije por 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 la gratificación del párrafo anterior.

La cuantía percibida tendrá la consideración de rendimiento de trabajo obtenido de forma notoriamente irregular en el tiempo, siempre que se impute en un único periodo impositivo, de acuerdo con la Ley del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas.

Art. 45. Derechos y garantías de los/las representantes de los/as trabajadores/as. Los/as

trabajadores/as afectados/as por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la OIT, de 23 de junio de 1971, ratificado por España el 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 representante de los/as trabajadores/as comprende las

personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

— Los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán convocar asambleas en los 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 celebran dentro del horario de jornada laboral su tiempo será considerado como trabajado cuando las convoquen los/as delegados/as o comités de empresa y para todo el personal. La convocatoria será en la última hora de la jornada y como máximo 2 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 de trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

— El uso de las 40 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.

— 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 así como con todos sus representados. Los documentos intercambiados por los/as Delegados/as con su sindicato serán confidenciales e inviolables.

Art. 46 Secciones sindicales, delegados/as de sección sindical. Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, debidamente constituidas, mediante acta registrada ante la administración, 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 siguientes garantías establecidas en los apartados a), e) y d) del artículo 68 del E.T. 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:

— 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.

— Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la Ley 21/1991, de 7 de enero, en aquellas empresas donde no exista representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

— 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 de sus trabajadores/as afiliados/as.

— Igualmente podrán 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 cuatro horas retribuidas al mes.

Art. 47. Descuento cuota sindical en nómina. La empresa descontará mensualmente de la nómina de los/as trabajadores/as, previa autorización de los/as mismos/as y de cada central sindical, la cuota de la afiliación de cada uno de ellos/as, liquidándola a fin de cada mes al/a representante de finanzas de cada sección sindical de empresas, o directamente al sindicato correspondiente. A este fin, los/as responsables de finanzas de cada sección sindical de empresas presentarán 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.

Art. 48. Información sobre E.R.E. y modificación condiciones de trabajo. Los/as delegados/as de los/as trabajadores/as o comités de

empresa serán informados/as de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral, y de la imposición de sanciones y despidos por cualquier causa a los/as trabajadores/as.

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.

Art. 49. Fundación Laboral de Tráfico Exterior. 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, nutrido por aportación obligatoria, consistente en 17'58 € al mes por trabajador a cargo de la empresa y de 2'85 € al mes a cargo del trabajador, 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 trabajadores afectos al convenio.

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

La gestión de la Fundación está encomendada a una comisión paritaria del Sector de Tráfico Exterior, de la que ATEIA forma parte con dos miembros; y por un afiliado al Sector del Mar (Tráfico Exterior) de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. P.V., y un afiliado a la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo - FeSMC UGT, en representación de los trabajadores.

Igualmente se constituye una asamblea órgano máximo de gestión del fondo, que estará integrado por la comisión paritaria de gestión y todos los trabajadores y empresarios del sector.

La administración del fondo corresponderá a la comisión paritaria, con arreglo a las siguientes normas:

La comisión se reunirá al menos una vez al mes en los locales que al efecto se designen.

La comisión será la que podrá recabar a las empresas el pago de la cuota de aportación.

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

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.

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.

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

Dispondrá de una cuenta bancaria mancomunada que operará con la firma de dos empresarios y dos trabajadores miembros de la comisión.

Formulará anualmente balance de ejercicio y memoria económica que serán sometidos a la asamblea general.

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

De entre los miembros de la comisión se nombrará un presidente, un vicepresidente, un secretario de actas y un tesorero.

Con carácter anual y ordinario se convocará con ocho días de antelación como mínimo, una asamblea general compuesta por todos los trabajadores y empresarios 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 y empresarios.

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 trabajador y la empresa, y que se cumplan y reúnan los requisitos según el clausulado de la póliza de seguro de vida colectiva suscrita al efecto, exija para considerar beneficiario de las prestaciones contratadas al solicitante de las mismas.

Las centrales sindicales firmantes del convenio designarán dos personas, con cargo al fondo, dedicadas a la gestión diaria del mismo, promover la formación profesional y preparar planes de curso adecuados a las necesidades del sector, genéricamente o específicas, para cada una de las actividades que lo integran; todo ello para el eficaz desarrollo del artículo 22 del presente convenio. Dichos planes se someterán a la aprobación de la comisión paritaria para su puesta en práctica.

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, estiba de buques, tráfico exterior, aduanas, etc.).

Actuar como mediadora en las diferencias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la aplicación de normas sobre formación profesional del presente convenio.

Crear, si así lo estimara conveniente, una bolsa de trabajo en la que se registren todos los trabajadores 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 o la Consejería de Trabajo.

Los recursos económicos de la fundación se nutrirán con las aportaciones de empresas y trabajadores que fija este artículo, 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.

CAPITULO X .- Régimen disciplinario

Art. 50. 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, trascendencia o intencionalidad, siempre que se hallen debidamente probadas.

A) Serán faltas leves las siguientes:

— Las de puntualidad superiores a cinco 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/ de la trabajador/a o trabajadores/as.

— La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, 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 cuatro 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 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 y artículo 7 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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/ a la representante sindical, si lo hubiera.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso, por un período de dos a cuatro años. Despido.

Para aquellos supuestos contemplados en el párrafo tercero de faltas muy graves, se impondrá siempre la sanción de 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/ a la interesado/a, procedimiento escrito, comunicación y audiencia a los/as representantes de los/as trabajadores/as, y en defecto de éstos al/ a 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/ de la trabajador/ a expedientado/a.

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.

CAPITULO XI .- Medidas para la Igualdad

Artículo 51. Medidas de Igualdad

El Artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción emanada de la Disposición Adicional 17.a), punto 17 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, a negociar planes de igualdad. En aplicación de este mandato se incluye el siguiente capítulo.

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

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 periodo de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo y, por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo.

La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integra y habrá de observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio

Medidas y Planes de igualdad.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y con esta finalidad habrán de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

Estas medidas habrán de materializarse en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad que se habrá de negociar con la RLT en el

marco de la Comisión Paritaria y que habrá de estar elaborado en el plazo de 3 meses desde la firma del presente convenio.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por Plan de Igualdad el conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por este Convenio.

Con objeto de elaborar el plan de igualdad, la Comisión Paritaria habrá de seguir los procedimientos y criterios siguientes:

a) Elaboración de un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo respecto a la situación de los hombres y mujeres valorando entre otros, la situación en la empresa respecto a los aspectos siguientes:

- Igualdad en el acceso a la ocupación
- Igualdad en materia de clasificación profesional
- Igualdad en la promoción y la formación
- Existencia de discriminación retributiva
- Criterios en la determinación del tiempo de trabajo
- Prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo

b) Fijación de objetivos y acciones a adoptar tendentes a conseguir la plena igualdad de trato y eliminar la discriminación por razón de sexo

Comisión de Igualdad.

Se creará una Comisión de Igualdad de carácter paritario encargada de regular los criterios básicos sobre la manera y condiciones en que ha de llevarse a cabo la elaboración de este plan en el seno de las empresas: estructura y materias básicas que han de tener los planes, criterios de diagnóstico, constitución de comisiones de igualdad, resultados de la negociación del plan y procedimiento de resolución de conflictos.

Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo.

Desde esta Comisión se impulsará la elaboración y aplicación en todas las empresas de un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del punto 1 del artículo 48 de La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), donde se dice textualmente que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales. Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Derechos de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- A flexibilizar el tiempo de trabajo.
- Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad.
- Suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.
- Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no sancionables) siempre que la situación física o psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada.
- No podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas.

TABLAS SALARIALES CONVENIO TRANSITARIOS AÑO 2016

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
GRUPO 1 -NIVEL 1	TITULADO/A SUPERIOR	1.857,79	29.724,64
GRUPO 1 -NIVEL 1	JEFE/A DE SECCION	1.857,79	29.724,64
GRUPO 2 -NIVEL 1	TITULADO/A MEDIO A	1.657,10	26.513,60
GRUPO 2 -NIVEL 2	JEFE/A DE NEGOCIADO	1.657,10	26.513,60
GRUPO 2 -NIVEL 2	TITULADO/A MEDIO B	1.555,72	24.891,52
GRUPO 2 -NIVEL 3	ENCARGADO/A DE SECCION	1.517,72	24.283,52
GRUPO 2 -NIVEL 3	ENCARGADO/A DE ALMACEN	1.517,72	24.283,52
GRUPO 3 -NIVEL 1	EL/LA OFICIAL ADMINISTRATIVO/A A	1.480,69	23.691,04
GRUPO 3 -NIVEL 1	EL/LA OFICIAL (SERVICIOS VARIOS)	1.480,69	23.691,04
GRUPO 3 -NIVEL 2	ESPECIALISTA ALMACENERO/A	1.356,16	21.698,56
GRUPO 3 -NIVEL 3	EL/LA OFICIAL ADMINISTRATIVO/A B	1.325,78	21.212,48
GRUPO 4 -NIVEL 1	EL/LA CONSERJE	1.256,41	20.102,56
GRUPO 4 -NIVEL 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A A	1.231,67	19.706,72
GRUPO 4 -NIVEL 2	EL/LA TELEFONISTA, PEON VARIOS	1.231,67	19.706,72
GRUPO 4 -NIVEL 2	PERSONAL LIMPIEZA, COBRADOR	1.231,67	19.706,72
GRUPO 4 -NIVEL 2	ORDENANZA	1.231,67	19.706,72
GRUPO 4 -NIVEL 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A B	994,34	15.909,44
GRUPO 5 -NIVEL 1	EL/LA TELEFONISTA(MENOR 18 AÑOS)	1.034,54	16.552,64
GRUPO 5 -NIVEL 2	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A (16/17 AÑOS)	805,88	12.894,08
GRUPO 5 -NIVEL 2	BOTONES (16/17 AÑOS)	805,88	12.894,08
GRUPO 5 -NIVEL 2	APRENDIZ SERVICIOS VARIOS (16/17 AÑOS)	805,88	12.894,08
KILOMETRAJES			
	Kilometraje radio menor de 25 kmts.	0,48	
	kilometraje radio mayor de 25 kmts.	0,43	
	Mínimo mensual garantizado	154,46	
COMPLEMENTOS ANUALES ART. 37		616,45	
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM" ART. 33		Consolid. 2015 + 1,40%	

TABLAS SALARIALES CONVENIO TRANSITARIOS AÑO 2017

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO MES	SALARIO ANUAL
GRUPO 1 -NIVEL 1	TITULADO/A SUPERIOR	1.876,37	30.021,92
GRUPO 1 -NIVEL 1	JEFE/A DE SECCION	1.876,37	30.021,92
GRUPO 2 -NIVEL 1	TITULADO/A MEDIO A	1.673,67	26.778,72
GRUPO 2 -NIVEL 2	JEFE/A DE NEGOCIADO	1.673,67	26.778,72
GRUPO 2 -NIVEL 2	TITULADO/A MEDIO B	1.571,28	25.140,48
GRUPO 2 -NIVEL 3	ENCARGADO/A DE SECCION	1.532,90	24.526,40
GRUPO 2 -NIVEL 3	ENCARGADO/A DE ALMACEN	1.532,90	24.526,40
GRUPO 3 -NIVEL 1	EL/LA OFICIAL ADMINISTRATIVO/A A	1.495,50	23.928,00
GRUPO 3 -NIVEL 1	EL/LA OFICIAL (SERVICIOS VARIOS)	1.495,50	23.928,00
GRUPO 3 -NIVEL 2	ESPECIALISTA ALMACENERO/A	1.369,72	21.915,52
GRUPO 3 -NIVEL 3	EL/LA OFICIAL ADMINISTRATIVO/A B	1.339,04	21.424,60
GRUPO 4 -NIVEL 1	EL/LA CONSERJE	1.268,97	20.303,52
GRUPO 4 -NIVEL 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A A	1.243,99	19.903,84
GRUPO 4 -NIVEL 2	EL/LA TELEFONISTA, PEON VARIOS	1.243,99	19.903,84
GRUPO 4 -NIVEL 2	PERSONAL LIMPIEZA, COBRADOR	1.243,99	19.903,84
GRUPO 4 -NIVEL 2	ORDENANZA	1.243,99	19.903,84
GRUPO 4 -NIVEL 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A B	1.004,28	16.068,48
GRUPO 5 -NIVEL 1	EL/LA TELEFONISTA (MENOR 18 AÑOS)	1.044,89	16.718,24
GRUPO 5 -NIVEL 2	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO/A (16/17 AÑOS)	813,94	13.023,04
GRUPO 5 -NIVEL 2	BOTONES (16/17 AÑOS)	813,94	13.023,04
GRUPO 5 -NIVEL 2	APRENDIZ SERVICIOS VARIOS (16/17 AÑOS)	813,94	13.023,04
KILOMETRAJES			
Kilometraje radio menor de 25 kmts		0,48	
kilometraje radio mayor de 25 kmts		0,43	
Mínimo mensual garantizado		156,00	
COMPLEMENTOS ANUALES ART. 37		616,45	
ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA "AD PERSONAM" ART. 33		Consolid. 2016 + 1%	