

ANUNCIO

Resolución 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 de sector de las Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Empresas Estibadoras de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 17 de enero de 2018 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Naviera Valenciana y, de la otra, por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 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 artículos 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 artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, 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, así como el depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. València, 2 de marzo de 2018. — El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS NAVIERAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y EMPRESAS ESTIBADORAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA, 2017 / 2019.

INDICE DEL CONVENIO.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 2.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 3.- CLÁUSULA DE DESCUELGO DEL CONVENIO

Artículo 4.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 5.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 6.- GARANTIA PERSONAL

CAPITULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES.

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 7.- GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.- MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

Artículo 10.- COMPLEMENTO AD PERSONAM COMPENSACIÓN ANTIGÜEDAD

Artículo 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 12.- COMPENSACIÓN ECONOMICA POR DESPLAZAMIENTOS

Artículo 13.- COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO

Artículo 14.- COMPLEMENTOS PERSONALES

CAPITULO IV.- JORNADAS, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Artículo 15.- JORNADA

Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 17.- FESTIVOS

Artículo 18.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN

Artículo 19.- VACACIONES

Artículo 20.- LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDAS

Artículo 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS

CAPITULO V.- EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 23.- CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACION

Artículo 24.- PREAVISOS EN CASOS DE CESE VOLUNTARIO

Artículo 25.- INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO

Artículo 26.- INFORMACIÓN FINIQUITOS

Artículo 27.- VACANTES, ASCENSOS Y PROMOCIÓN

Artículo 28.- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUADA

CAPITULO VI.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 29.- TRASLADOS

Artículo 30.- TRASLADOS FORZOSOS

Artículo 31.- PERMUTAS

CAPÍTULO VII.- DERECHOS SOCIALES Y SINDICALES

Artículo 32.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 33.- PREMIO DE JUBILACION

Artículo 34.- FUNDACION LABORAL

Artículo 35.- GARANTIAS SINDICALES

Artículo 36.- SECCIONES SINDICALES

CAPITULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 37.- PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

Artículo 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 39.- VIGILANCIA EN LA SALUD

Artículo 40.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD

CAPITULO IX.- REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41.- REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO X.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

Artículo 42.- MEDIDAS DE IGUALDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

DISPOSICIÓN ADICIONAL II.- SEGUIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

DISPOSICIÓN ADICIONAL III.- Criterios conversión Categorías, Laborales en Grupos Profesionales

ANEXO I.- TABLA SALARIAL

ANEXO II.- DIETAS Y KILOMETRAJES

ANEXO III.- COMPLEMENTOS

ANEXO IV. – COMPLEMENTO AD PERSONAM COMPENSACION ANTIGÜEDAD.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

PREAMBULO:

Partes que conciertan el convenio y reconocimiento:

A los efectos del artículo 85.3 del ET, se hace constar expresamente que el presente convenio se concierta:

Por los empresarios:

Asociación Naviera Valenciana.

Por los trabajadores:

Federación Servicios a la Ciudadanía –FSC DE CC.OO. P.V.

Federación de Servicios Movilidad Y Consumo U.G.T.P.V.

La Asociación Patronal y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general.

Artículo 1.- AMBITOS DE APLICACIÓN

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

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

Además de las tareas que les son propias a estas empresas y que se desarrollan por personal operativo, se especifican entre otras las siguientes:

funciones o tareas administrativas de organización y dirección de la totalidad de los trabajos portuarios a realizar, teoría de estiba de buques y/o mercancías en unidades de carga, métodos de tiempos, control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, planos de buques, comprobación e interpretación de documentos, control de la recepción y entrega de contenedores y otras unidades de carga, depósito, carga y descarga de vehículos y otras unidades de carga en buques, camiones y ferrocarril.

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

También se excluye el personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornadas y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así

como los agentes comerciales que trabajan exclusivamente a comisión de una empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

Ámbito temporal El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017, salvo aquellos aspectos donde se establezca expresamente, otra fecha, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

La denuncia expresa del convenio se producirá dos meses antes de la finalización de su vigencia. Transcurrido quince días tras la denuncia del convenio, se constituirá la Mesa Negociadora, estableciendo un calendario de reuniones y los temas específicos a tratar en cada una de ellas, levantando las correspondientes actas.

Tras la denuncia expresa del Convenio Colectivo, se establece un periodo de prórroga o ultra actividad de 16 meses desde la finalización de la vigencia del Convenio.

60 días antes de finalizar el periodo fijado en el apartado anterior, cualquiera de las partes puede solicitar someter las discrepancias surgidas durante la negociación a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la CV. Tras la mediación, si no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes aceptan someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Artículo 2.- COMISIÓN PARITARIA

Toda duda, cuestión, o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de una Comisión Paritaria formada en representación de las empresas por cuatro personas que la Asociación Naviera Valenciana designe; y en representación de los sindicatos, dos por la FTCM PV de U.G.T., dos por la FSC de CC.OO. PV

El interesado solicitará por escrito dirigido a cada una de las referidas entidades la actuación de dicha Comisión Paritaria y si en el plazo de 30 días, ésta no se hubiera pronunciado, quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

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

ASOCIACIÓN NAVIERA VALENCIANA:

C/ Dr. Lluch nº 2, 2ª (Valencia)

Tfno.: 96 324 50 84

Fax 96 324 50 83

FEDERACIÓN DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO U.G.T.P.V.:

C/ Arquitecto Mora nº 7, 2ª (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

La comisión Paritaria tendrá como funciones además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio General, el control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito

real del Convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.

En el supuesto de que no se llegue a acuerdo en las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de este convenio a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la

adopción del correspondiente acuerdo en esta comisión, se estará a lo dispuesto en el artículo 6.e del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana o aquel que en su caso lo sustituya.

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

Artículo 3.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE DEL CONVENIO

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, solo cuando concurren causas económicas, 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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g) 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 o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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 Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo 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 el 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 a 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 periodo 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 Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la CV o a 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 periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un conjunto unitario e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral o la Jurisdicción del Orden Social en el ejercicio de las facultades que le son propias, declarase nula o invalidase alguna de las cláusulas o artículos del Convenio Colectivo, esta quedara sin

eficacia, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible, Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los quince días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde la constitución de la comisión del convenio. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

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

Artículo 6.- GARANTIA PERSONAL

Se respetarán las condiciones y situaciones personales más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas por las empresas a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

CAPITULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FUNCIONES. PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 7.- GRUPOS PROFESIONALES.

7.1.- Criterios generales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

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 enumerados en la tarea, trabajo o puesto encomendado.

A la firma de este convenio todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio estarán obligadas a la aplicación de este sistema de clasificación profesional. Así mismo el personal que preste sus servicios en estas empresas, con anterioridad a la entrada en vigor del sistema, deberá quedar encuadrado en alguno de los grupos profesionales fijados en este artículo.

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

7.2.- Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, en los cuales se incluyen las funciones o tareas de cada uno de ellos, sin que esto suponga la obligación de tener provistas todas las funciones o tareas enumeradas en cada uno de los grupos:

Grupo I.

Se incluirán en este grupo profesional a los trabajadores que realicen, aquellas funciones que impliquen una responsabilidad total y completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del Consejo de Administración o de la dirección de la empresa, a los que deben dar cuenta de su gestión. Tales como establecimiento de objetivos y políticas de su correspondiente área funcional.

Desempeñan altos puestos de responsabilidad y dirección o ejecución en los departamentos funcionales, áreas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y experiencia consolidada.

Se encuadran en este grupo las siguientes funciones o tareas: de dirección general, de dirección de oficina y de dirección de departamento.

Grupo II.

Nivel 1: Realizan funciones que implican la realización de tareas de gestiones complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos por sus superiores. La inclusión en este grupo conlleva un alto grado de exigencia, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Toman decisiones únicamente dentro de su área y de conformidad con las líneas establecidas por su jefe directo, o participan en su elaboración. Dichas tareas pueden implicar también la responsabilidad sobre una parte de la operativa de un departamento o un centro de menor importancia y/o magnitud. Teniendo habitualmente mando directo sobre un grupo de personas.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, adquiridos por experiencia profesional.

Se encuadran en este grupo las siguientes funciones o tareas: de jefatura de departamento y de jefatura de área.

Nivel 2: Realizarán funciones que supongan la planificación y ejecución, de forma autónoma, de actividades ya definidas suponiendo un alto grado de responsabilidad sobre un área compleja en cuanto a: Mando sobre personas o bienes y/o equipos o recursos económicos.

Supervisan técnica u operativamente a un grupo de trabajadores/as pertenecientes a los grupos profesionales III, IV, o V. Tomando decisiones sobre las personas integrantes de dicho grupo o equipo de trabajo.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o calificación específica para la misma.

Se encuadran en este grupo las funciones o tareas de supervisión, de encargados y de jefaturas no encuadradas en el nivel anterior.

Grupo III.

Desempeñarán trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores/as, bajo la supervisión de un grupo profesional superior, dichos trabajos tendrán un alto grado de especialización y estarán centrados en áreas más concretas.

Podrán coordinar las tareas de otros trabajadores/as.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o calificación específica para la misma.

Se encuadran en este grupo las siguientes funciones o tareas: de oficial y de coordinación en áreas tanto administrativas, como operativas y de mantenimiento.

Grupo IV.

Realizarán trabajos 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.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá Formación Profesional, hoy denominada Ciclo Formativo Profesional de Grado Medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, o adquiridos por experiencia profesional.

Se encuadran en este grupo las siguientes funciones o tareas: auxiliares, de telefonista, de recepcionista, de conserjería, de vigilancia y de limpieza.

Grupo V.

Realizarán fundamentalmente tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.

Para la pertenencia a este grupo profesional se requerirá tener entre 16 y 18 años, formación a nivel de Enseñanza Secundaria Obligatoria, Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalentes.

Se encuadran en este grupo las funciones o tareas de aprendiz. 7.3.- En el supuesto de no existir acuerdo entre la empresa y el trabajador en la asignación de un grupo profesional, según lo dispuesto en el art. 22.4 del ET, el trabajador podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio que emita dictamen sobre la asignación pretendida por la empresa. El trámite a seguir será el mismo que el regulado para las solicitudes de interpretación del convenio.

En el caso de no alcanzar un acuerdo en la Comisión Paritaria, cada una de las representaciones, hará constar en el acta sus razonamientos y someterán la cuestión a arbitraje. Igual procedimiento se seguirá en el caso de nuevas contrataciones.

7.4.- Periodos de formación

Se encuadrarán en el grupo profesional IV las personas que durante el período de formación se estén formando para ocupar un puesto de trabajo del Grupo III. Dicho periodo comprenderá el tiempo necesario de formación para poder desempeñar el puesto como titular del mismo. En el momento que el trabajador desempeñe dicho puesto, será encuadrado en el grupo profesional correspondiente. Este periodo de formación no podrá ser superior a tres meses en aquellas tareas que por su complejidad sea necesario un período de formación mayor. Para el resto, el período de formación no será superior a un mes. En el caso de trabajadores que mediante contrato temporal hayan desarrollado su trabajo ocupando un puesto como titular, no será necesaria la formación para el mismo puesto de trabajo por lo que se encuadrará directamente en el grupo para el que sea contratado.

Artículo 8.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, su duración no podrá ser superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años. En este caso el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la función superior y podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

CAPITULO III.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9.- CARACTERÍSTICAS GENERALES.

9.1.- Definición

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

9.2.- Incrementos

Se acuerda un incremento salarial del 6,2% distribuido de la siguiente forma:

Para 2017: 2%

Para 2018: 2%

Para 2019: 2,2%

Asimismo, se establece una cláusula de garantía salarial que se aplicará cuando el incremento del IPC acumulado desde 2017 a 2019, ambos inclusive, supere el 6,2%, sirviendo de base para la revisión automática y se aplicará sobre la tabla salarial de 2019 para su vigencia a partir del 01.01.2020, no generando por tanto atrasos para los

años 2017 a 2019. Esta actualización de la tabla salarial para 2020 será independiente del incremento salarial que pudiera pactarse para ese año y siguientes.

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

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

El importe de los complementos de apoderamiento, idiomas, caja y pantalla se mantienen congelados de acuerdo con el importe del Anexo III.

9.3.- Consolidación de mejoras

Se consolidarán los pluses personales que las empresas hayan concedido hasta el 31 de diciembre de 2016 no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos de este convenio.

Las mejoras voluntarias fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento, que las empresas hayan concedido hasta 31 de diciembre de 2016 se mantendrán en igual cuantía personalmente, no pudiendo absorberse ni compensarse con los incrementos resultantes del presente convenio.

9.4.- Estructura Salarial

La estructura salarial quedará clasificada de la siguiente forma:

- Salario base
- Complementos

a) Personales

- b) Puesto de trabajo
- c) Cantidad o calidad de trabajo
- d) De vencimiento superior al mes
- e) En especie

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

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

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

- Complementos de puesto de trabajo: idiomas, penosidad, maquinaria, turnos, trabajos nocturnos (en este caso se abonará como mínimo un 25 % sobre el valor de la hora ordinario por cada una de ellas realizadas desde las 20.00 a las 08.00 horas) cuando forme parte de la estructura de un régimen de trabajo a turnos, o cualquier otro que deba percibir el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable, excepto aquellos que, debido a pactos alcanzados en el ámbito de las empresas, entre estas y la representación de los trabajadores, se mantengan a nivel personal o de grupo.

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

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

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

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

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

Las percepciones económicas de carácter salarial, cualquiera que sea la denominación que las partes le asignen, se entenderán automáticamente referidas al salario base o a sus complementos, según la naturaleza y el carácter de cada percepción. Las percepciones de tal carácter no asimilables a alguno de los aludidos complementos se imputarán al salario base.

9.5.- Indemnizaciones y Suplidos.

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

- El quebranto de moneda.
- Las percepciones por desgaste de útiles o herramientas o para la adquisición de prendas de trabajo.
- Los gastos de locomoción y las dietas de viaje.
- Los pluses de distancia y transportes urbanos.
- Cualesquiera otros de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos.

El recibo de salarios o nómina tiene carácter individual y es justificativo del pago de salarios. Deberá detallar por separado todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma; las deducciones legales o convencionalmente establecidas y su suma; siendo el resultado final el neto a percibir.

Asimismo, deberán aparecer igualmente la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del/a trabajador/a, la antigüedad, nombre del/a trabajador/a y de la empresa (su denominación), centro de trabajo, N.I.F. de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

9.6.- Recargos en los aspectos económicos (Para los turnos en empresas estibadoras) .

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

Porcentaje de incremento sobre la base horaria para:

- Horas nocturnas: 25%
- Horas festivas: 100 %

A estos efectos se define como hora festiva:

- En día festivo: desde las 00: 00 del día festivo hasta las 24:00 de dicho día.
- En fin de semana: desde las 00:00 horas del sábado hasta las 24.00 horas del domingo si no coincide con lunes festivo, en cuyo caso finalizaría a las 24.00 horas del lunes.

A estos efectos se define como modulo base horaria de cada trabajador/a:

Al resultante de dividir entre 1.630, la suma del salario base, más el complemento ad personam por compensación de la antigüedad por 16 pagas, más ad Personam Pantalla (Art. 14) más Complemento Idiomas (Art. 13).

$(\text{Salario base} + \text{Comp. ad personam por compensación antigüedad}) \times 16 \text{ pagas} + \text{ad personam Pantalla (Art. 14)} + \text{Complemento Idiomas (Art. 13)} / 1630$

9.7.- Compensación/Absorción de pluses

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

Artículo 10.- COMPLEMENTO AD PERSONAM POR COMPENSACIÓN DE ANTIGÜEDAD

A partir del 31 de diciembre de 2013, el complemento denominado “plus antigüedad” queda extinguido y deja de abonarse a las contrataciones que se realicen a partir de dicha fecha, no obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as con derecho a percibir dicho complemento, lo continuarán generando durante los años 2012 a 2017 según los acuerdos alcanzados en el anterior convenio y que vienen recogidos en el anexo IV, haciéndolo a título personal, sin posibilidad de compensación y absorción, pasando la cantidad percibida por dicho concepto a un complemento fijo denominado “ad personam antigüedad”.

A partir del año 2018 el complemento ad personam por compensación de antigüedad, será una cantidad ad personam por trabajador que se actualizará con los mismos porcentajes que se establezcan para el incremento salarial anual, si lo hubiera.

Artículo 11.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá cuatro pagas extraordinarias (una cada 3 meses), que serán abonadas con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

La retribución de cada paga consistirá en:

- Salario base
- Complemento ad personam por compensación de la antigüedad
- Ad personam Pantalla (Art. 14)
- Complemento Idiomas (Art. 13).
- En todo caso, los complementos por nocturnidad y festividad no forman parte de la retribución de las pagas extraordinarias.

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

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

Se respetarán los acuerdos de empresa que mejoren la retribución que en este artículo se especifica.

Artículo 12.- COMPENSACION ECONOMICA POR DESPLAZAMIENTOS

Los/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta del centro habitual de trabajo, disfrutarán sobre su salario, las dietas, gastos de comida y locomoción que constan en tabla anexo II.

- a) Cuando se efectúen desplazamientos, a distancia inferior a 25 Km. y no se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción y comida.
- b) Cuando se efectúen desplazamientos a distancia mayor de 25 Km. y no se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, media dieta más comida.
- c) Cuando se efectúen desplazamientos y se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, dieta, incluyendo día de salida y regreso más la comida.
- d) Cuando habitualmente y de común acuerdo se use vehículo automóvil, propio del trabajador, al servicio de la empresa, por lo menos se pagará por Km. recorrido en desplazamiento dentro de un radio de 25 Km. contados desde el centro de trabajo y Km. Recorrido para mayores distancias a razón de lo fijado en la tabla del anexo II.

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

Artículo 13.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

- Plus de Turnos.

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

(Salario base del grupo profesional) x 20% x 16 / 12 = Plus Mensual por turnos

- Idiomas. Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, que lean, hablen y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán, como complemento de puesto de trabajo la cantidad anual fijada en el anexo III por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del/a empleado/a sea utilizado por, la empresa. Quienes perciban este complemento con anterioridad al 31/12/2017 consolidarán este plus como plus personal.

- Apoderamiento. - Los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán, como complemento de puesto de trabajo una cantidad anual no inferior a la fijada en la tabla del anexo III.
 - Caja.- A partir de la fecha de la publicación del presente convenio, el complemento denominado “plus de caja” queda extinguido y deja de abonarse a las contrataciones que se realicen a partir de dicha fecha; no obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as con derecho a percibir dicho complemento, lo continuarán haciendo a título personal, sin posibilidad de compensación y absorción, pasando la cantidad percibida por dicho concepto a un complemento fijo denominado “ad personam por plus de caja”.
 - Penosidad.- A los/as trabajadores/as que tengan que realizar trabajos de carácter penoso, siempre que el puesto haya sido así reconocido por el INVASSAT, se les abonará un plus anual. Los referidos pluses deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originaron.
- Entre la dirección de la empresa y el comité o delegados/as de personal, se acordará, si procede, en que cuantía o reducción de jornada laboral se retribuirán los trabajos penosos. Esta reducción se efectuará en base al canje de pluses económicos por la misma, que podría ser acumulativa en días de vacaciones.

Artículo 14.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

- Pantalla. - A partir del 1 de Enero de 2.004, el complemento denominado “plus de pantalla” queda extinguido y deja de abonarse a las contrataciones que se realicen a partir de dicha fecha; no obstante lo anterior, aquellos/as trabajadores/as con derecho a percibir dicho complemento, lo continuarán haciendo a título personal, sin posibilidad de compensación y absorción, pasando la cantidad percibida por dicho concepto a un complemento fijo denominado “ad personam por plus de pantalla”.
- Antigüedad.- Regulado en el artículo 10 del presente convenio y anexo IV.

CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, EXCEDENCIAS Y PERMISOS

Artículo 15.- JORNADA

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

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

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

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

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

- a) De lunes a jueves, jornada partida y viernes hasta las 14,30 horas como máximo.
- b) De lunes a viernes.
- c) De lunes a la mañana del sábado, trabajando de ésta sólo un tercio de la plantilla, vacando los dos tercios restantes, de forma rotativa.

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

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

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

Los días de jornada partida, el personal dispondrá de mínimo 1 hora y de hasta 2 horas máximo para comer. Salvo acuerdo con la RLT o en su defecto con los propios trabajadores, el descanso será de hora y media. Se respetarán los acuerdos vigentes en cada empresa.

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

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

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

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

15.1.- Jornada flexible

Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año el 5% de la jornada de trabajo. Dicha distribución respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En este supuesto, la jornada diaria no será superior a 9 horas. Para el personal a turnos de las empresas estibadoras en días de libranza, la jornada diaria no será inferior a 4 horas, salvo para la formación en cuyo caso la jornada mínima será de 2 horas.

La compensación por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria pactada en este convenio, se compensará dentro del año natural.

Se recomienda que las empresas y la representación legal de los trabajadores elaboren a nivel de empresa un reglamento para la compensación de estas horas.

15.2.- Horario Flexible

Las empresas podrán acordar colectivamente con la RLT, o a título individual con quienes lo soliciten, salvo personal a turnos, la posibilidad de incorporarse al puesto de trabajo hasta una hora más tarde de la fijada para el inicio de la jornada, prolongando la misma diariamente hasta una hora.

15.3.- Jornada y Turnos en las empresas estibadoras

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

La jornada máxima anual será de 1.630 horas efectivas de trabajo al año para el personal adscrito a un turno.

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

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

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

Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS

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

a) El número de horas extraordinarias no podrán superar en dos al día, cuando impliquen continuación de jornada, ni ocho al día cuando se realicen por jornadas completas, ni ochenta al año por trabajador/a.

b) Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% las cuatro primeras, y del 100% las restantes. En trabajos nocturnos, el incremento es del 100% a contar desde la primera, y para las realizadas en domingos y días festivos el incremento es del 140%.

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

c) El módulo para el cálculo y el pago del complemento por horas extraordinarias, será: el resultante de dividir entre 1.689, la suma del salario base, más el complemento ad personam por compensación de la antigüedad por 16 pagas, más los complementos personales propios del convenio (Art. 14).

(Salario base + Comp. ad personam por compensación antigüedad) x 16 pagas + Ad Personam Pantalla (Art. 14) + Complemento Idiomas (Art. 13) 1689

d) A efectos de cómputo de horas extraordinarias del apartado anterior, el divisor de horas efectivamente a trabajar se establece en 1689 horas anuales.

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

f) Se respetarán los acuerdos de empresa que mejoren la retribución que en este artículo se especifica.

Artículo 17.- FESTIVOS

Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo a la legislación vigente y el calendario laboral aprobado anualmente por la Autoridad laboral. Se considerarán festivos a todos los efectos: 16 de julio, 24 y 31 de diciembre, más el Jueves Santo o lunes de Pascua, según uno u otro no estén incluidos en dicho calendario laboral.

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

Artículo 18.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSION

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

1. Excedencia voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria todos/as los/as trabajadores/as que lleven un año de servicio. Las peticiones se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y

serán atendidas conforme a las necesidades del servicio procurando despacharlos favorablemente cuando tengan por causa la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas a las expresadas que se señalarán en el reglamento de régimen interior.

La excedencia voluntaria se concederá por plazos no inferiores a 4 meses, ni superiores a 6 años y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia, el/la empleado/a tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su grupo profesional, si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita con 15 días de antelación a la expiración del plazo para el que se concedió la excedencia.

2. Excedencia forzosa. - Dará lugar a la situación de excedencia forzosa la 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.

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

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

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

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

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

b) Atención a familiares: dan derecho a la excedencia por un periodo no superior a dos años los parientes tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el segundo grado de parentesco (padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cuñados) que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

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

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

4. Suspensión del contrato por maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará 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 supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

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

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

5.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, desde el 1 de enero de 2015, de cuatro semanas ininterrumpidas, salvo que legalmente se suspenda su entrada en vigor o se suprima posteriormente, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48. ET sea disfrutado

en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del E.T. 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 ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho

Artículo 19.- VACACIONES.

Todo el personal disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año estará en proporción al tiempo servido. La fracción del mes se considerará como de un mes completo. En los contratos temporales estará en proporción al tiempo de servicio. Mediante acuerdo con la RLT, se podrán computar 23 días laborables para el personal no adscrito a turnos.

El período de vacaciones se comprenderá entre los días 1 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.

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

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, el/la trabajador/a, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios.

Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos, salvo para el personal a turnos en las empresas estibadoras.

La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad normal, sin descuento de ningún tipo de complementos personales o funcionales, en la que se debe incluir los complementos de nocturnidad y festividad a razón de la media de lo percibido por dichos complementos en las tres mensualidades anteriores al período de disfrute de las vacaciones.

Artículo 20.- LICENCIAS Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- Permiso no retribuido para atención de los/las hijos/as menores de 16 años, por imposibilidad de que otra persona lo cuide. Dicho permiso será como máximo dos días al mes.

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

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

Artículo 21.- PERMISOS RETRIBUIDOS

1.- Los trabajadores/as disfrutarán de tres días de permiso recuperables.

Las fechas de esos días y su devolución se acordarán entre ambas partes.

La retribución de estos días se realizará aplicando, si procede, los recargos previstos en el convenio.

2.- El/la trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de la que, en todo caso, no formará parte los complementos de nocturnidad ni de festividad, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el/la trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad y de afinidad

- 1 día por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el 3er. Grado.

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

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

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

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber 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 de la ausencia y a su compensación económica.

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

- Permiso retribuido para atención de los/las hijos/as menores de 16 años, por causa de enfermedad, durante ese tiempo, previa justificación.

Dicho permiso será como máximo cuatro días al mes.

- Dos días por traslado del domicilio habitual.

- 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.

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de algún familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un/a hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán en un solo período y acumulado al permiso por maternidad. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples.

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

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

- El tiempo necesario para acudir a consulta médica, pública o privada, teniendo que aportar el/la trabajador/a el justificante escrito correspondiente;
- 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;
- En los supuestos no previstos en el presente artículo, se estará a la legislación vigente.

Con el fin de hacer compatible el régimen de trabajo a turnos en jornada nocturna y el derecho al disfrute de los permisos previstos en este artículo, se recomienda que las empresas y la representación legal de los trabajadores acuerden la fórmula más adecuada para la aplicación de la conciliación laboral, profesional y personal

CAPITULO V.- EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

22.1.- Contratos Temporales.

Las incorporaciones de trabajadores/as a las empresas estibadoras como consecuencia de la aplicación de la rotación de los turnos previstos en el art. 15.3, serán mediante contratos temporales por circunstancias de la producción con un máximo de duración de seis meses.

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

22.2.- Contrato en prácticas

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

Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia y titulación capaz de garantizar esa práctica profesional que es objeto del contrato, sin que en ningún caso cada tutor pueda tener bajo su tutela a más de dos trabajadores/as en prácticas.

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

La retribución del/la trabajador/a será la fijada en el presente convenio para su grupo profesional.

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

22.3.- Contrato para la formación.

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

- Aspirante
- Aprendiz

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

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

El tiempo dedicado a formación teórica, que deberá ser presencial, será del 20% de la jornada máxima prevista en el presente convenio.

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

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

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

Artículo 23.- CONTRATACION Y SUBCONTRATACION.

Derechos de información.

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

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

Subcontratación de obras y servicios.

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

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

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

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

General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

4.- Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1º del Estatuto de los Trabajadores, cuando la empresa concierte un contrato de

prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los/las representantes legales de sus trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

- A) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - B) Objeto y duración de la contrata.
 - C) Lugar de ejecución de la contrata.
 - D) En su caso, número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Así como el convenio colectivo que les será de aplicación.
- E) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

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

Artículo 24.- PREAVISOS EN CASOS DE CESE VOLUNTARIO

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

Artículo 25.- INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.

El personal al que se le extinga su contrato temporal percibirá, salvo que el contrato sea para la formación o en prácticas, una indemnización de 24 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato fuese inferior o igual a dos meses, la indemnización será de 12 días de su salario por año de servicio.

Si el contrato se extinguiere por mutuo acuerdo, la indemnización anterior será de 10 días por año de servicio.

Artículo 26.- INFORMACIÓN FINIQUITOS.

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

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

Si el/la empresario/a impidiese la presencia del/la representante en el momento de la firma, el/la trabajador/a podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

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

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

Artículo 27- VACANTES, ASCENSOS Y PROMOCIÓN

27.1 Vacantes

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal, a quienes afecte este convenio en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías, habrán de proveerse con arreglo a lo siguiente, las/los telefonistas mayores de dieciocho años, con la preparación requerida en igualdad de condiciones, tendrán preferencia a ocupar la vacante producida en la función de auxiliar administrativo.

27.2 Ascensos

A) El personal del grupo IV con más de 5 años de servicio en la empresa ascenderá automáticamente al grupo III, sin que ello suponga obligatoriamente que deba realizar las tareas o funciones de este último grupo.

B) Todos aquellos trabajadores que tengan la categoría de auxiliar administrativo con anterioridad al 31 de diciembre de 2.013 tendrán derecho a la promoción/ascenso automático del GRUPO IV al III a los cinco años de permanencia en aquella categoría o grupo profesional.

C) El personal del grupo IV con tres años en la empresa que no tuviera alguno de los criterios/requisitos indicados, seguirá teniendo el derecho a promoción/ascenso y se aplicará la promoción en el momento que reúna los requisitos o criterios indicados de formación.

Artículo 28.- FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUADA

El/la trabajador/a tendrá derecho:

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

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

El reconocimiento del derecho de los/as trabajadores/as a una adecuada formación profesional, de acuerdo con el artículo 23.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con el apartado b) del párrafo 1 del propio artículo, se pactan los términos concretos del ejercicio de este derecho, según lo siguiente:

- De común acuerdo entre las partes, el/la trabajador/a podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Valencia por las organizaciones sindicales o empresariales, Cámara de Comercio y otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación profesional del/la trabajador/a en relación con la prestación de servicios a la empresa, disfrutando, en cuanto sea necesario del permiso retribuido de horario de trabajo que coincida con el de dichos cursos, y sufragando la empresa los gastos de matrícula, si los hubiere.
- 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/as los/as trabajadores/as interesados/as en la asistencia a tales cursos, y ellos/as pudiera ocasionar perjuicios en la marcha normal de la empresa, tendrán preferencia para asistir a ellos, los/as trabajadores/as que, reuniendo la preparación adecuada al efecto, cuenten con mayor antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad el de mayor edad.
- 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.
- El ejercicio de estos derechos se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.
- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

CAPITULO VI.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 29.- TRASLADOS

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

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

En el caso de haber peticiones voluntarias, la empresa invitará al personal con derecho a ello a que solicite la vacante en el plazo de un mes pasado el cual, si no se presentaran solicitudes la empresa podrá proceder a cubrir la plaza con personal ajeno a la misma.

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

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

Artículo 30.- TRASLADOS FORZOSOS

En materia de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sin menoscabo de la regulación prevista en este convenio.

En los traslados por conveniencia de la empresa, esta 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.

Salvo que la causa del traslado sea por razones económicas, si el trabajador optase por la extinción del contrato, percibirá al menos una indemnización de 25 días por año prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

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

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

Artículo 31.- PERMUTAS.

Todos/as los/as trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa e idéntica categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para su nuevo destino o cualquiera otra circunstancia que la empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, los/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

CAPITULO VII.- DERECHOS SOCIALES Y SINDICALES

Artículo 32.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

En los supuestos de Expediente de Regulación Empleo por despido colectivo, por suspensión o reducción de jornada, despidos objetivos, modificación sustancial de condiciones trabajo y movilidad geográfica, se estará en los plazos de consulta y resolución a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Será preceptivo que las empresas comuniquen a los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as la intención de efectuar dichas medidas, con anterioridad al inicio de su trámite.

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

- Memoria explicativa de las causas de la crisis.
 - Balance de los últimos dos años.
 - Cuentas de explotación y de resultados de los últimos dos años.
 - Memoria de los últimos dos años si la hubiera.
 - Datos sobre distribución de beneficios.
 - Datos sobre amortizaciones realizadas en los últimos tres años.
 - Evolución de exigible a lo largo y obligaciones eventuales de los últimos tres años.
 - Datos de la plantilla total afectada, su distribución por categorías, edades, centro de trabajo y su evolución, asimismo de la masa salarial de los últimos tres años desglosada por categorías.
- Los/as representantes del personal o en su defecto el propio personal afectado, podrán utilizar durante las reuniones del período de consultas, los servicios de Asesor del sindicato al que pertenezcan.
- En las Empresas con varios centros de trabajo, se facilitará la más amplia información que acredite la situación económica de cada centro de trabajo.

Artículo 33.-PREMIO DE JUBILACIÓN.

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

Cada mensualidad consistirá en el salario base, el complemento ad personam por compensación de la antigüedad y los complementos personales del artículo 14 de este convenio. En todo caso, los complementos de turnicidad, nocturnidad y festividad no forman parte de la retribución de este premio. Si el/la trabajador/a se jubilara entre su edad legal de jubilación y cinco años antes, ambos años inclusive, el premio del párrafo anterior se incrementará con cuatro mensualidades más. El plazo

máximo de solicitud de este premio será de noventa días contados desde la fecha de jubilación efectiva del/la trabajador/a.

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

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

El trabajador que se jubile de forma parcial percibirá el premio de jubilación, en proporción al porcentaje de jubilación solicitado al INSS por el trabajador en el momento de ser efectiva dicha jubilación, quedando pendiente para el momento de su jubilación definitiva el resto del importe pendiente del premio de jubilación. La base del cálculo para el premio de jubilación parcial será en función del salario que tuviese el trabajador en cada uno de los momentos de la jubilación, es decir, en primer lugar, en el momento de tramitar la solicitud de pensión por jubilación parcial y, en segundo lugar, en el momento de tramitar la solicitud de pensión por jubilación definitiva.

Se respetarán los acuerdos de empresa que mejoren la retribución que en este artículo se especifica.

Artículo 34.- FUNDACIÓN LABORAL.

Se mantiene el Fondo de Asistencia Social, constituido el año 1980, y transformado en FUNDACION LABORAL DE TRÁFICO EXTERIOR, el 23 de Diciembre de 1991.

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

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

- a) Estudiar, elaborar planes y en su caso impartir cursos de formación profesional, adecuados a las necesidades del sector, genéricamente, o específicos para cada una de las actividades que los integran (Consignación y Estiba de buques).
- b) Actuar como mediadora en las diferencias que puedan surgir entre empresas y trabajadores/as en la aplicación de normas sobre Formación profesional que contiene el artículo 30 de este convenio.
- c) Crear, si así lo estimara conveniente, una bolsa de trabajo en la que se registren todos/as los/as trabajadores/as en paro que aspiren a seguir trabajando o iniciar su incorporación al sector, si cuentan con la preparación indispensable, de donde las empresas puedan demandar su empleo, sin perjuicio de las funciones atribuidas a las oficinas de empleo del Ministerio de Trabajo.
- d) Los recursos económicos de la fundación se nutrirán con las aportaciones de empresas y trabajadores/as, 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.

LA FUNDACION LABORAL DE TRAFICO EXTERIOR, el 23 de Diciembre de 1.991, nutrido por aportación obligatoria que consistirá, a partir del 1 de Julio de 2.003, en 17'58 euros al mes por trabajador/a a cargo de la empresa y de 2'85 euros al mes a cargo del/la trabajador/a, con el que pagarán las ayudas familiares que acuerde el Comité Paritario encargado de su gestión, así como la prima de una póliza de seguro de vida colectivo para todos los/as trabajadores/as afectos al convenio.

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

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

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

- a) La Comisión se reunirá al menos una vez al trimestre natural en los locales que al efecto se designen.
- b) La Comisión será la que podrá recabar a las empresas el pago de la cuota de aportación.
- c) Examinar las solicitudes que se presenten, con arreglo a la documentación que acredite la condición y requisitos para obtener las ayudas.
- d) Ordenar el pago de las ayudas. Contra la denegación de las ayudas, que será siempre motivada y escrita, el presunto beneficiario podrá recurrir ante la Asamblea General.
- e) La Comisión procederá para la concesión de las ayudas con la máxima diligencia, teniendo un plazo de un mes como máximo para la adecuada resolución.
- f) Bajo su firma se contratará la póliza de seguro de vida prevista en el párrafo primero.
- g) Dispondrá de una cuenta bancaria mancomunada que operará con la firma de dos empresarios/as y dos trabajadores/as miembros de la Comisión.
- h) Formulará anualmente balance de ejercicio y memoria económica que será sometida a la Asamblea General.
- i) Los miembros de la Comisión ejercerán el cargo de modo gratuito, si bien se cargará en cuenta los gastos que por administración correspondan.
- j) De entre los miembros de la Comisión se nombrará un/a presidente/a, un/a secretario/a de actas y un/a tesorero/a.

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

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

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

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

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

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

Artículo 35.- GARANTÍAS SINDICALES.

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la O.I.T., de 23 de junio de 1971, ratificado por España en 8 de noviembre de

1972, y en el Estatuto de los Trabajadores, sobre protección y facilidades a representantes de los/as trabajadores/as de la empresa.

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

Los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán convocar asambleas en locales de la empresa a los/as trabajadores/as de la misma, y notificando la celebración a ésta con 48 horas de antelación.

Si se celebraron dentro del horario de jornada laboral su tiempo será considerado como trabajado - cuando las convoquen los comités de empresa o delegados/as - y para todo el personal. La convocatoria será en la última hora de la jornada y como máximo dos veces al mes.

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

El principio de respeto máximo a la condición del/la trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

El uso de las cuarenta horas laborales al mes a que los/as representantes de los/as trabajadores/as tienen derecho para llevar a cabo las actividades propias de su cargo, tanto fuera como dentro de la empresa, deberá ser notificado a ésta con 24 horas de antelación y debidamente justificado en cada caso.

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

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

También tendrán derecho a la utilización de un terminal para dirigirse a los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de representación.

Artículo 36.- SECCIONES SINDICALES.

Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, debidamente constituidas y de acuerdo con los estatutos de las distintas centrales sindicales.

En todo caso, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de aquellos que tengan presencia en el órgano unitario de representación (comité de empresa o delegadas/os de personal), estarán representadas por un delegado/a sindical elegido por su afiliación en la empresa correspondiente.

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

En el ejercicio de sus funciones los/as delegados/as de las secciones sindicales debidamente constituidas gozarán de las garantías establecidas en los apartados a), c), y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En atención a la peculiar situación del sector, las partes firmantes excluyen expresamente del ámbito de garantía citado, la que se concreta en el apartado b) del referido artículo 68.

Los/as delegados/as de las secciones sindicales válidamente constituidas, gozarán de las competencias previstas en la normativa laboral y entre ellas, las siguientes:

- Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la ley 2/1 991, de 7 de enero, en aquellas empresas donde no exista representación legal de los trabajadores/as en la empresa.
- Serán informados de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada antes de su presentación.

- Conocerán, asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.
- Las secciones sindicales con representación en el órgano unitario correspondiente en la empresa, podrán convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.
- Tendrán, asimismo, en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias atribuidas a los comités de empresa, delegados de personal o delegados de prevención de riesgos laborales.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los/as trabajadores/as, previa autorización de los mismos y de cada central sindical, la cuota de afiliación de cada uno de ellos, liquidándolo a fin de cada mes al representante de finanzas de cada sección sindical de empresa, o directamente al sindicato correspondiente. A este fin, los responsables de finanzas de cada sección sindical de empresas, presentará relación en la que consten los nombres de cada afiliado/a y la cuota a descontar. En su defecto la empresa permitirá la recaudación de dicha cuota de afiliación sindical, sin merma durante la jornada laboral.

CAPITULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37.- PRENDAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

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.

Artículo 38.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, percibirán el 100% de su salario real, en caso de accidente laboral o enfermedad reconocida por la Seguridad Social, durante la situación de Incapacidad Temporal a partir del primer día de baja, en todo caso.

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

También percibirá el 100%, de su salario real, la trabajadora, durante 16 semanas, distribuidas a opción de la interesada en el supuesto de parto.

A tales efectos se entiende por salario real; el salario, los complementos personales (complemento ad personam por compensación de la antigüedad y "ad personam por plus pantalla"), complemento de idioma, apoderamiento, y las mejoras voluntarias personales, con exclusión del resto de los complementos por razón del trabajo (primas de puntualidad, asistencia, alturas, penosidad, nocturnidad y desplazamientos).

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

- El complemento de Plus de Turno se abonará durante toda la incapacidad temporal.
- Los complementos de nocturnidad y festividad que se desprendan de su calendario, se abonarán según se detalla a continuación:
 - En caso de accidente de trabajo, se abonarán ambos conceptos desde el primer día.
 - En caso de enfermedad que conlleve ingreso hospitalario, se abonarán ambos conceptos a partir del decimosexto día.

Artículo 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.

Artículo 40.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

CAPITULO IX.- REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- Las de puntualidad superior a 5 minutos.
- La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.

b) Serán faltas graves, las siguientes:

- La falta de disciplina e incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas y específicas en el puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del/la trabajador/a o trabajadores/as.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas), que sobrepasen las del apartado A).

- El abandono del trabajo, sin causa justificada, por un período superior a 4 horas.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

- La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de tres días.
- La manifiesta desobediencia individual o colectiva.
- Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas por o sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
- Las demás tipificadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de dos a ocho días.

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Inhabilitación para el ascenso, por un período de 2 a 4 años.
- Despido.

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

Procedimiento sancionador

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

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

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

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

CAPITULO X MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

Artículo 42.- 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 período 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 de 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 de afectación en todas empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio 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 del Estatuto de los Trabajadores 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Con el objetivo de conseguir la reducción del absentismo, las partes firmantes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria y durante el primer año a partir de su firma, se inicien los estudios pertinentes para el logro de tal fin, que serán la base de futuros acuerdos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II. Seguimiento de las condiciones de trabajo

Dado que gran parte del trabajo realizado por un número importante de los/as trabajadores/as de las empresas afectadas por el presente convenio se realiza fuera de los centros propios de las citadas empresas; y dado que el lugar donde ese trabajo se realiza habitualmente se halla bajo el control de determinados organismos; la Comisión

Paritaria negociará con los Organismos y Entidades relacionadas con el Sector, las condiciones de trabajo del personal afectado por este convenio, que se realicen en la jurisdicción de tales entidades, comprometiéndose ambas partes a velar por dichas condiciones de trabajo, en su más amplio sentido, y a no tratar unilateralmente sobre las mismas ni siquiera a instancias de terceros.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL III. Criterios para la conversión de las Categorías Laborales en Grupos Profesionales.

1) Respetando lo previsto en los apartados anteriores de este artículo, mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores se procederán a encuadrar a los trabajadores del presente convenio en el Grupo Profesional correspondiente a las funciones que efectivamente realicen con independencia de la Categoría Profesional que tuvieran reconocida hasta esa fecha, salvo las funciones realizadas por los oficiales operativos de las empresas estibadoras que serán realizadas por el personal encuadrado en el Grupo III.

2) En cualquier caso dicho criterio no derivará en cualquier minoración en las percepciones salariales correspondientes a su condición anterior.

3) A nivel salarial ningún empleado tendrá ninguna variación, según establece el artículo 39.3 del E.T., pudiendo estar en uno de estos tres supuestos:

a. Salario del Grupo Profesional asignado superior al de la Categoría Laboral anterior:

- Si el trabajador percibe alguna cantidad que abone una diferenciación de categoría se le detraerá de la cantidad que esté cobrando por este concepto.

b. Salario del Grupo Profesional asignado igual al de la Categoría

Laboral anterior:

ANEXO I.
TABLA SALARIAL

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE AÑO 2017	SALARIO BASE AÑO 2018	SALARIO BASE AÑO 2019
GRUPO I	1.887,61	1.925,36	1.967,72
GRUPO II – NIVEL 1	1.683,71	1.717,39	1.755,17
GRUPO II – NIVEL 2	1.542,09	1.572,93	1.607,53
GRUPO III	1.504,47	1.534,56	1.568,32
GRUPO IV	1.251,45	1.276,48	1.304,56
GRUPO V	1.051,15	1.072,17	1.095,76

ANEXO II.
DIETAS Y KILOMETRAJE

DIETAS	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
DIETA POR COMIDA	16,38	16,71	17,08
MEDIA DIETA	20,23	20,63	21,08
DIETA COMPLETA	39,63	40,42	41,31

KILOMETRAJE	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
RADIO MENOR 25 KM	0,47	0,48	0,49
RADIO MAYOR 25 KM	0,40	0,41	0,41
MINIMO MENSUAL	125,52	128,03	130,85

ANEXO III

COMPLEMENTOS

El importe anual de los complementos que se establecen en el art. 13 y 14 del convenio es de 521,14 euros. Se exceptúan los Pluses de: ad personam por compensación de antigüedad y plus de turnos que tienen su propia regulación en cuanto al abono.

ANEXO IV

COMPLEMENTO AD PERSONAM POR COMPENSACION DE ANTIGUEDAD

1.- Con fecha de efectos del 31/12/2.013 desaparece el concepto de antigüedad.

1.1.- Hasta el 31/12/2013 se generará la antigüedad como se venía percibiendo

1.2.- Prorratio de antigüedad generada y no abonada: Con fecha 31/12/2013 se pagará en concepto de antigüedad la parte proporcional generada desde la fecha de cumplimiento del último bienio abonado hasta el 31/12/2013.

1.2.1.- Regla de proporcionalidad: Si a un año completo le corresponden 2% del salario base de 2.013, a X tiempo le corresponderá X% (por regla de 3)

1.3.- La cuantía resultante de lo anterior sumada a la antigüedad que cada trabajador tenga ya consolidada, será el importe del nuevo complemento Ad Personam por compensación antigüedad.

1.3.1.- Se establecerá la cuantía de partida de dicho complemento de cada trabajador sobre la cual se harán los incrementos que más abajo se detallan.

2.- Como afecta dicha desaparición a los trabajadores.

2.1.- Las incorporaciones que se produzcan a partir del 01/01/2014 no tendrán dicho complemento Ad Personam.

2.2.- Al personal que a fecha 31/12/2013 esté contratado en la empresa, se le transformará dicho complemento de antigüedad en un complemento Ad Personam por compensación antigüedad. Para estos empleados dicho complemento se incrementará según las siguientes reglas.

2.3.- Incrementos y actualizaciones:

2.3.1.- Para los años 2.013, 2.014, 2.015 y 2.016: 2,75% del salario base anual.

2.3.2.- Para el año 2.017: 1% del salario base anual.

2.3.2.1.- El incremento total entre el año 2.012 y 2.017 será de un 16%, sumando los incrementos que ya se han producido (antigüedad durante 2.012 y 2.013) y los pagos compensatorios descritos anteriormente.

2.3.3.- Dicho complemento se abonará de alguna de las dos formas siguientes:

a) el día 31 de diciembre de cada año realizándose un pago único y aplicándose, posteriormente, en la nómina mensual para su consolidación en este Complemento.

b) Según lo previsto en el punto 5 de este artículo. 2.4.- A partir del año 2.018, incluido éste, dicho complemento se actualizará con los mismos porcentajes que se establezcan para el incremento salarial anual, si lo hubiera.

3.- Excepción a lo anterior: Para aquellos empleados que a partir del 31/12/2013 estén topados según el actual convenio (60% de antigüedad) o adquieran dicha condición entre el 01/01/2.014 y el 31/12/2.017 debido al incremento que para dicho complemento se establece en el punto 2.3 del presente documento, en el momento que adquieran dicha condición, el único incremento que tendrán será el que viene reflejado en el punto 2.4 del presente documento.

4.- Características del complemento Ad Personam:

4.1.- Esta cantidad no podrá ser absorbida ni compensada.

4.2.- Entrará a formar parte del módulo base hora, tal y como se aplicaba la antigüedad en el convenio 2009-2011.

5.- El articulado anterior, ha sido interpretado y desarrollado para su aplicación, según el acta de fecha 6 de febrero de 2014 que se anexa a este texto (ANEXO IV)