



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

10402 CONVENIO CONSIGNATARIOS BUQUES

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de consignatarios de buques y transitarios **código convenio 03000405011982.-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 5/9/2019, suscrito por las representaciones de la Asociación de transitarios expedidores internacionales y asimilados de Alicante y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de las comarcas del sur del país valenciano de CC.OO y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería 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 Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

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



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

En Alicante a 1 de octubre de 2019

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE,

SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo preliminar. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados de Alicante y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de las comarcas del sur del país valenciano de CC.OO que reúnen las condiciones de legitimación establecidas en artículos 87 y 88 del estatuto de trabajadores reconociéndose mutuamente como interlocutores más representativos, en la sesión de constitución de Comisión negociadora y hacen constar que el convenio se ha suscrito por unanimidad de las partes intervinientes.

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



Artículo 2º Ámbito Funcional: El presente Convenio obliga a todas las empresas Consignatarias de Buques y Transitarios, al que podrán adherirse los Agentes de Aduanas.

Artículo 3º Ámbito personal: Este Convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del mismo, así como a los que empiecen a prestarlos durante su vigencia.

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

Artículo 4º Entrada en vigor y efectos económicos: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O. de la Provincia de Alicante, aunque surtirá efectos económicos desde el 1º de enero de 2.019, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

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

La duración de este Convenio será de 3 años, finalizando el 31 de diciembre de 2.021.

A partir del 1 de enero de 2019, la tabla de salarios y demás conceptos económicos se incrementarán en un 1.75 % sobre la tabla salarial vigente en 2018.

A partir del 1 de enero de 2020 se incrementarán en 2 % las tablas salariales del 2019.

A partir del 1 de enero de 2021 se incrementarán en 2% las tablas salariales de 2020.



En el caso que el IPC real del año 2020 fuese superior al 1.5 % se actualizarán las tablas aplicando el 2.25%. En caso de que el IPC real fuese superior al 2% pactado las tablas se actualizarían aplicando el IPC real.

Artículo 5º Denuncia: El presente Convenio queda prorrogado anualmente si no media denuncia mediante comunicación escrita mediante correo, correo certificado, fax, burofax o email desde 1 de octubre al día 31 de diciembre de 2021 por las partes legitimadas para ello según art. 87.2 del estatuto de los trabajadores.

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

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

Artículo 7º Derecho supletorio: En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores vigente y demás disposiciones legales aplicables.



CAPITULO II

RÉGIMEN LABORAL

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

Artículo 9º Clasificación Profesional: La clasificación profesional será la siguiente:

Grupo I: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

- A) Jefe/a de Sección.
- B) Jefe/a de negociado.
- C) Oficial administrativo.
- D) Auxiliar administrativo.
- E) Comercial.
- F) Recepcionista/telefonista.

Grupo II: PROFESIONALES VARIOS:

- A) Encargado/a de almacén.
- B) Oficial/a
- C) Mozo/a de almacén.
- D) Ordenanza
- E) Cobrador/a
- F) Conductor/a de camión.
- G) Conductor/a de furgones y turismos.
- H) Manipulante.
- I) Personal de limpieza
- J) Personal de vigilancia.



Artículo 10. Niveles profesionales.

Todos los niveles se entenderán que lo son tanto para hombres y mujeres no pudiendo existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Salvo lo dispuesto en el art. 14º y 27º, será facultad de la empresa determinar, en cada supuesto, los criterios de ascenso o de cobertura de vacantes; no procederá el reconocimiento de un nivel o grupo profesional por el mero hecho del desempeño de funciones propias de los mismos, sin perjuicio, en su caso y en tanto se desarrollen el conjunto de funciones y cometidos de dicho nivel o grupo profesional, de su derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente se ocupa.

Artículo 11º Definiciones

Personal del grupo I

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

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

C) Oficial/a administrativo: Es el personal administrativo mayor de edad con iniciativa y responsabilidad restringidas, bajo la dependencia de un jefe/a de sección o de la gerencia o delegación de la empresa, y al frente de



un grupo de empleados realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tal como liquidación de conocimientos y sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

D) Auxiliar administrativo: Es el administrativo/a mayor de edad, que sin iniciativa propia se dedica a las operaciones elementales administrativas y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas. Podrá realizar las gestiones fuera de las oficinas que se le encomienden. En los centros de trabajo que no exista recepcionista y/o telefonista, tendrá a su cargo la recepción directa del público en la oficina y la atención, en su caso, de la centralita telefónica.

E) Comercial: Es la persona que realiza funciones de visitas a los clientes y asistencia a ferias, relaciones con los clientes y corresponsales, etc.

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

Personal del Grupo II:

A) Encargado/a de almacén: Cuando exista, es la persona responsable del almacén ó almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc. Asimismo dirigirá y colaborará en todas las labores y trabajos propios del almacén. Igualmente indicará al personal a sus órdenes la forma de



ejecutarlos. Posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina del almacén, con práctica completa de su cometido.

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

C) Mozo/a de almacén: Es quien a las órdenes del encargado/a, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes recibidas, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias del reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza en el almacén.

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

E) Conductor/a de Camión: Quien estando en posesión del permiso de conducir de la clase correspondiente, conduzca camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquella a otra persona, dando -si lo exigieren- un parte diario del servicio efectuado y estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.



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

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

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

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

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

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

Personal incluido en el Grupo I: dos meses.

Personal incluido en el Grupo II: un mes.



Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el periodo de prueba a todos los efectos.

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

Artículo 14º Ascenso: El personal Auxiliar al cumplir los veinticinco años y con cinco de trabajo efectivo en la empresa como empleado administrativo ascenderá de manera automática al nivel profesional de Oficial administrativo.

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

Artículo 15º Jornada laboral y horario: La jornada laboral para el año natural no podrá rebasar el límite de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. Las empresas podrán establecer, de acuerdo con sus trabajadores, la distribución de las horas de jornada semanal, sin que en ningún caso se pueda rebasar el tope establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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



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

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

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

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

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

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



CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

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

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

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

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

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

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

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



ni las fechas de vacaciones, salvo en aquellos casos de trabajadores que coincidan en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 18º: CONCILIACIÓN: Maternidad, paternidad, adopción y/o acogimiento y reducción de jornada:

1. En cuanto a la maternidad y paternidad se estará a lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

2.- Reducción de la jornada de trabajo: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años que se podrán acumular en jornadas completas.

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

4. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 19º Permisos: El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándose adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con el



derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- 1) Al trabajador/a que curse estudios que coincide su horario de salida del trabajo con el de iniciación de la jornada lectiva, se le concederá, previa justificación, la salida anticipada por la tarde de 15 minutos para dicho fin.
- 2.) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 3.) Por enfermedad grave del cónyuge acreditada por certificado médico de la Seguridad social o Entidad Asistencial, 5 días, pudiendo prorrogarse excepcionalmente mediante adecuada justificación.
- 4.) Por nacimiento de hijo/a, tres días, prorrogables a cinco días en caso de gravedad, acreditando esta circunstancia mediante certificación médica.
- 5.) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de dicha ceremonia.
- 6.) Un día natural en caso de cambio de domicilio.
- 7.) En caso de matrimonio la licencia tendrá una duración de 15 días naturales, pudiendo acumularse el periodo de vacaciones anuales o en parte a dicha licencia, tanto antes como después de la fecha de matrimonio.
- 8.) Por el tiempo que resulte necesario para concurrir a exámenes liberatorios o finales por estudios en centros oficiales, previa su justificación.

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



9) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

10) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

11) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

12) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siendo de 15 días laborales.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 20º Excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.



2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 2 de este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la



asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se

extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

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

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

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 22º Salario:

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso



computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.

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

3. Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de los niveles profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal salario base se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo I en este convenio.

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

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

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

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

5. Antigüedad o complemento personal que establece el artículo 24: Es el que corresponde por permanencia en la empresa.

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

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



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

Artículo 24º Antigüedad: Desde el 1 de enero de 2012 y durante la vigencia del presente Convenio, el concepto de antigüedad queda congelado por lo que las contrataciones que se realicen desde esa fecha no generarán derecho a trienios, mientras no se disponga por las partes negociadoras lo contrario.

Igualmente, afín de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, los trabajadores/as que tuvieran pendiente de consolidar un trienio antes del 31 de diciembre de 2013 lo consolidarán en su fecha. A aquellos otros que lo fuesen a consolidar con posterioridad, se prorratearán dichos derechos conforme a la expectativa que hubieran generado a dicha fecha.

Las cantidades que se venían percibiendo en concepto de antigüedad, permanecerán como un complemento personal y no sufrirán modificación alguna más allá que la del resto de conceptos salariales del Convenio.

Artículo 25º Gratificaciones Extraordinarias: Quedan consolidadas las cuatro pagas extraordinarias que venían percibiéndose por los trabajadores y que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, equivalentes a una mensualidad del salario real cada una.

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



Estas gratificaciones se abonarán al tiempo de su vencimiento, aún cuando el trabajador estuviese dado de baja por enfermedad o accidente.

En las empresas se convocará una reunión al efecto para valorar y acordar la propuesta de prorrateo en la que podrán participar las organizaciones sindicales y se procederá a la votación. En el caso de unanimidad se aplicará a toda la plantilla y en caso de que hayan personas en desacuerdo, la empresa establecerá un sistema combinado de pago, prorrateado y no prorrateado.

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

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

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

Artículo 27º Trabajos de superior e inferior categoría:

El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que correspondan al nivel que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.



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

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

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

Artículo 28º Otros complementos y gratificación cajero:

Los trabajadores, cualesquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la señalada en el Anexo III.

Los empleados cualesquiera que sea su categoría, que lean o escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en el Anexo III. Por cada idioma extranjero más que conozcan, concurriendo las circunstancias expresadas, percibirán un 10 % más calculado sobre dicha cantidad.

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



Artículo 29º horas extraordinarias: Se consideran horas extraordinarias, las trabajadas fuera del horario habitual.

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

SALARIO BASE CONVENIO + ANTIGÜEDAD + PLUSES X 12 MESES

1.760 HORAS

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

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

Desde 1 de enero de 2019 el importe máximo por tal concepto se fija en 12.34 euros.

Desde 1 de enero de 2020 el importe máximo será 12.58 euros

Desde 1 de enero de 2021 el importe máximo será 12.83 euros.

CAPITULO V

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 31º Prestación por incapacidad temporal

1) En los supuesto de accidente de trabajo, durante todo el periodo en que el trabajador accidentado permanezca en situación de Incapacidad



Temporal y subsista la obligación de cotizar, la empresa abonará a éste la diferencia entre el salario real del trabajador y el importe de la prestación que éste perciba de la Seguridad Social.

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

- A) Los 4 primeros días: 100% del salario.
- B) Desde el 5º día hasta que se cumplan 8 meses naturales: 25%
- C) Los meses 9 y 10: el 20%
- D) Los meses 11 y 12: el 15%
- E) Los meses 13, 14 y 15: el 8%
- F) Los meses 16, 17 y 18: el 7%

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

Artículo 32º Prestación voluntaria: Es voluntad de los trabajadores la obtención de un seguro colectivo por invalidez y muerte, a cuyo efecto las empresas se comprometen a abonar por trabajador y año la cantidad de 37.75 euros.

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



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

Domicilio social de la empresa, N.I.F., nº Seguridad Social Patronal y nº de trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 35º Garantías Sindicales: Los representantes de los trabajadores, en las

empresas y en su caso los miembros de los Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sobre garantías sindicales, así como las contenidas en las L.O.L.S.



CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36º: Jubilación anticipada a tiempo parcial:

Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que lo soliciten preavisando con tres meses de antelación podrán acogerse a la Jubilación a Tiempo Parcial establecida en la legislación vigente, siempre que estos opten por la reducción de su jornada al tope máximo del 85 % permitido.

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

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

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

Artículo 37º Sanciones, faltas y prescripción de las mismas:

FALTAS: Las faltas que el personal cometa en el trabajo se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves:

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

Son graves:



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

Se considerarán muy graves:

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



de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los jefes al perseguir su esclarecimiento.

- 10.El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
11. El robo, el hurto y la apropiación indebida.
- 12.La acumulación de tres faltas graves en el periodo de un año.

Sanciones:

Las sanciones por faltas leves son:

Amonestación privada

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 20 días.

Por faltas muy graves:

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

Despido.

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

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

Artículo 38º Modalidades de contratación: Las partes intervinientes en este Convenio, consideran que pueden ser utilizadas todas las modalidades



de contratación permitidas por las normas jurídicas vigentes en cada momento.

CAPITULO VII

COMISIÓN PARITARIA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO

Artículo 39º Comisión Paritaria: Estará compuesta por 3 representantes designados por la parte empresarial y por otros 3 representantes nombrados por la parte social entre los miembros de la Comisión Negociadora de las organizaciones intervinientes. Asimismo podrán asistir a las sesiones que se convoquen con voz pero sin voto los asesores y técnicos propuestos por las partes.

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

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Intervención en los supuestos de inaplicación del Convenio.
- c) Elaboración y cumplimiento de los planes de Formación.
- d) Cuantas actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación al respecto en el plazo máximo de 5 días. Sus acuerdos se adoptarán al menos por mayoría simple siendo necesaria la



paridad entre las representaciones de los trabajadores y empresarios asistentes. Si en el plazo de tres días contados desde la fecha de convocatoria para un determinado asunto no llegaran a alcanzar acuerdos, las partes podrán realizar los actos que legalmente crean conveniente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria en materia de interpretación, son vinculantes para las partes.

Ambas partes suscriben la resolución de 26/10/2017 de la subdirección general de relaciones laborales de la dirección general de trabajo y bienestar laboral (DOGV núm. 8166 de 09-11 -2017) por el que se aprueba el VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la comunidad valenciana, para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos.

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

Artículo 40º cláusula de inaplicación del Convenio

Los compromisos contenidos en el presente Convenio sobre las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, no serán de aplicación en todo o en parte cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tal las aclaraciones que al respecto establece el referido artículo.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las



causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados siguiendo para ello, los procedimientos establecidos en el artículo 41. del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera justificación suficiente para la inaplicación en las causas que establece el citado artículo 82.3, la aportación de la documentación presentada por las citadas

empresas entre los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil), conjuntamente con la siguiente documentación:

Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.-

Propuesta salarial alternativa, en su caso, y posible pacto de recuperación.

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

Las empresas en las que se den alguna de las causas que motiven solicitar la inaplicabilidad del Convenio en las materias que establece el artículo 82.3. lo comunicará a los representantes de los trabajadores en su empresa, con los que tratarán de llegar a un acuerdo siguiendo, los procedimientos establecidos en el artículo 41. del Estatuto de los Trabajadores.

De alcanzarse un acuerdo con sus trabajadores, se enviará copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral correspondiente. En el mismo, deberá reflejarse con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá



prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

De no existir acuerdo, la discrepancia será resuelta por la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo improrrogable de 15 días a partir del en que se reciba la documentación pertinente. Caso de no alcanzar acuerdo, se someterá la cuestión al árbitro o mediador designado unánimemente por la Comisión Paritaria, quien será competente para resolver en definitiva y en su caso, fijar las condiciones laborales alternativas.

En última instancia, se seguirán los medios de resolución de conflictos según la legislación vigente, conforme a lo establecido por la Resolución de 02-07-2010 de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales (DOGV 08-07-2010).

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la Comisión Paritaria del Convenio y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

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

- a) La empresa ofrecerá el puesto de trabajo a los afectados para recabar, si ello fuera posible su voluntariedad.
- b) Si no se llegara a un acuerdo, la empresa tomará la decisión que considere oportuna.
- c) Si el afectado por el traslado optara por la extinción del contrato de trabajo, la indemnización a percibir sería a razón de 20 días de salario por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades.



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

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

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

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este

último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Artículo 42º Modificación de condiciones de trabajo:

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, fijándose la indemnización por rescisión de contrato conforme a lo establecido por la legislación vigente.

El trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o



injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

ACUERDO ADICIONAL PRIMERO:

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

ACUERDO ADICIONAL SEGUNDO:

Las empresas que tengan en sus plantillas trabajadores o trabajadoras de las categorías eliminadas en el presente convenio las mantendrán en los propios términos del texto del convenio (Boletín Oficial de la Provincia de Alicante 170-1 de 26 de junio de 1.997) con los mismos incrementos salariales acordados en los siguientes.

ACUERDO ADICIONAL TERCERO:

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



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

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

ACUERDO ADICIONAL CUARTO:

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

ACUERDO ADICIONAL QUINTO:

Los atrasos por diferencias salariales que genere la aplicación de todo lo pactado, se abonarán en el plazo máximo de tres meses, a contar desde su publicación en el B.O.P., deduciéndose las cantidades que hubieran sido abonadas a cuenta del incremento de las condiciones económicas del Convenio.

ANEXO 1.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN LAS EMPRESAS TRANSITARIAS Y CONSIGNATARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE..

1. Introducción.– 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definición.— El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta.— Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas de Hostelería, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo. El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y



del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

4. Protocolo de actuación de las empresas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.– En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.– En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa.



Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento.



ANEXO II: SALARIO (MENSUAL)

GRUPOS	2019 +1,75%	2020 +2%	2021 +2 %
GRUPO I			
Jefe/a de Sección	1413,43	1441,70	1470,53
Jefe/a de Negociado	1286,89	1312,63	1338,88
Oficial administrativo	1202,31	1226,35	1250,88
Auxiliar administrativo	951,80	970,84	990,25
Comercial	951,80	970,84	990,25
Recepcionista/Telefonista	951,80	970,84	990,25
GRUPO II			
Encargado/a de almacén	1025,86	1046,38	1067,31
Oficial	987,22	1006,96	1027,10
Mozo/a de almacén	893,86	911,74	929,98
Cobrador/a	848,82	865,80	883,11
Conductor/a de camión	1136,93	1159,67	1182,87
Conductor/a de furgón y turismo	951,80	970,84	990,25
Manipulante	951,80	970,84	990,25
Personal de limpieza	816,61	832,95	849,61
Vigilante	816,61	832,95	849,61

ANEXO III: DIETAS (DIA)

Jefe/a de sección	63,82	65,09	66,40
Jefe negociado y oficial	57,42	58,57	59,74
Auxiliares	47,83	48,79	49,77
Subalternos y conductores/as	41,43	42,26	43,11



ANEXO IV: OTROS COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES (ANUAL)

Gratificación de cajero	758,55	773,72	789,19
Apoderados	758,55	773,72	789,19
Complemento personal de conocimiento de idioma extranjero	758,55	773,72	789,19

ANEXO V (DIARIO)

Trabajo en domingo y festivos	72,52	73,97	75,45
-------------------------------	-------	-------	-------