
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo /

01351-2023

SERVEI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA DE CASTELLÓ

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduana de la provincia de Castellón, código 12002005012002, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 15 de marzo de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Castelló de la Plana a 17 de marzo de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSE VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, ESTIBADORAS, TRANSITARIOS Y AGENTES DE ADUANA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbitos de Aplicación y partes que lo conciertan

1.1. Partes que lo conciertan: Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte social, los sindicatos Unión General de los Trabajadores (UGT) y Coordinadora Castellonense de los Trabajadores de los Puertos (CCTP) y, en representación de la parte patronal, la Asociación de consignatarios de buques y empresas portuarias de Castellón (ACEP).

Las partes firmantes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y firmar el presente convenio Colectivo.

1.2. Ámbito territorial: Provincia de Castellón.

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

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

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

1.4. Ámbito temporal y denuncia: El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2023, y finalizará el día 31 de diciembre de 2025. Los efectos económicos acordados se retrotraerán al día 01 de enero de 2022.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación colectiva del nuevo Convenio tres (3) meses antes de finalizar el presente. Con independencia de ello, este Convenio se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de treinta días antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigida a la otra parte.

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo y obligaciones del presente Convenio Colectivo.

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 un Comité Paritario formado, en representación de las empresas por dos personas que la A.C.E.P. designe; y en representación de los sindicatos, dos personas por los sindicatos firmantes de este convenio. De entre ellos, se elegirá a un Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

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

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio: se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

a. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a la persona designada como secretario de la Comisión. Todas las notificaciones y correspondencia que se realicen por la Comisión Paritaria o hacia la Comisión Paritaria deberán ser realizadas por el secretario o remitirse al secretario.

b. La Resolución de la Comisión Paritaria se realizará, en todos los casos, en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por el secretario de la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. El secretario de la Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada.

c. Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de éste. En cualquier caso, los afectados (empresa / trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

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

2. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

3. 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.

Artículo 3. Seguimiento de las Condiciones de Trabajo.

Dado que gran parte del trabajo realizado por un número importante de los trabajadores 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 muy determinados organismos, la Comisión Paritaria también tendrá, entre sus funciones, la de negociar con los organismos o entidades oportunas, en cada caso (Administración de Aduanas, Puerto Autónomo, Iberia, RENFE, Correos, etc.), las condiciones de trabajo del personal afectado por este convenio, que se realice bajo/en la jurisdicción de tales entidades, comprometiéndose ambas partes velar por dichos condiciones de trabajo, en su más amplio sentido, y a no tratar unilateralmente sobre las mismas ni siquiera a instancias de terceras.

Asimismo, la citada Comisión Paritaria atenderá y negociará con los organismos afectados las denuncias, quejas y propuestas elaboradas por las comisiones de trabajadores.

Artículo 4. Cláusula de Descuelgue del Convenio.

4.1. El presente Convenio Colectivo obligará a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia establecido en el artículo 1.3 anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente convenio que deseen descolgarse del mismo deberán seguir el procedimiento que se señala a continuación:

1. Las empresas notificarán tanto a los representantes de los trabajadores en la empresa como a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de descolgarse del mismo, previa exposición de los motivos que justifican la aplicación de tal medida con arreglo tanto al contenido de este artículo como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas que inicien el procedimiento de descuelgue del Convenio deberán comunicar a la Comisión Paritaria de la apertura del periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

4. En caso de que las partes, concluidas las conversaciones, no llegaran a ningún acuerdo sobre la aplicación del descuelgue, deberán recurrir a la Comisión Paritaria del Convenio, Comisión que estará plenamente facultada para solicitar cualquier documentación económica de la empresa, a fin de que tras su pormenorizado estudio decida, por mayoría absoluta de todos sus integrantes, su aplicación o no. A este respecto, la Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete (7) días para pronunciarse. Dicho plazo se iniciará desde el día siguiente a que la discrepancia fuera planteada, ya sea por la empresa o ya sea por la representación legal de los trabajadores.

5. La aplicación del descuelgue afectará a las siguientes materias:

- (i) Jornada de trabajo.
- (ii) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- (iii) Régimen de trabajo a turnos.
- (iv) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- (v) Sistema de trabajo y rendimiento.
- (vi) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- (vii) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Deberá establecerse con exactitud las nuevas condiciones aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

6. El acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores deberá ser notificado a la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral.

7. En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán obligatoriamente a la resolución de la Comisión Extrajudicial de Conflictos que quedará regulada en el presente convenio. Para el caso de que esta Comisión Extrajudicial no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

4.2 En el caso de que cualquiera de las empresas que se encuentran obligadas por este Convenio hayan pactado un Convenio de Empresa para las materias que se relacionan a continuación, se deberá notificar de la existencia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio. A estos efectos, las materias referenciadas son las siguientes:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

La regulación de las condiciones establecidas sobre estas materias en un Convenio de Empresa tendrá prioridad aplicativa sobre el presente Convenio Colectivo.

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).

Al mismo tiempo, la Comisión Paritaria establecerá un procedimiento que garantice los principios de contradicción, celeridad, oralidad e intermediación, cuya finalidad será la resolución de todos aquellos conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten con motivo de la interpretación y aplicación de lo pactado en Convenio Colectivo, así como aquellos derivados de la ruptura de la negociación colectiva, sin perjuicio de que en los conflictos de carácter individual las partes acudan a la jurisdicción judicial laboral por los trámites pertinentes.

Artículo 6. Derecho Supletorio.

No se podrá disponer válidamente de aquellos derechos considerados como irrenunciables por el Ordenamiento Jurídico.

Capítulo II

Clasificación de Personal Según Su Función

Artículo 7. Características Generales.

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, sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se les pueda reconocer.

Artículo 8. Definición Grupos Profesionales.

8.1 En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas, niveles y funciones que se realizan en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son:

- (i) Titulados
- (ii) Operativos,
- (iii) Administrativos,
- (iv) Servicios Varios y Mantenimiento.

8.2 El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado Grupo Profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

8.3 En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y/o experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

8.4 En el interior de los grupos profesionales y de las antes dichas divisiones orgánicas o funcionales (entre otras, de administración, comercial, técnica, de producción, y servicios auxiliares) podrán, en consonancia con lo anterior, ubicarse las viejas categorías profesionales.

Artículo 9. Grupos Profesionales.

A los efectos de este Convenio Colectivo y de acuerdo con la definición de Grupo Profesional establecida en el artículo anterior, los Grupos Profesionales se clasifican en:

GRUPO I - GRUPO PROFESIONAL DE TITULADOS:

Titulado. - Este Grupo Profesional estará integrado por quienes, para figurar en la plantilla, se les exija:

Conocimientos: Título superior, expedido por el Estado, siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o Título y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual de la profesión,

Ejecutan tareas y funciones complejas y cuentan con un alto nivel de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Pueden tener personal a su cargo.

Para facilitar a las empresas el encuadramiento de los trabajadores en este Grupo según las funciones/tareas que vayan a realizar, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, sean asimilables a las siguientes:

NIVEL 1 –

(i) Titulado superior/analista,

(ii) Jefe de Sección: es el empleado, provisto o no de poder, que asume, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, el mando y la responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, estando encargados de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta su iniciativa para el buen racionamiento de la misión que tenga confiada.

GRUPO II - GRUPO PROFESIONAL DE OPERATIVOS.

Operativos. - Este Grupo Profesional estará integrado por quienes, para figurar en la plantilla, se les exija:

Conocimientos y/o experiencia: Título de grado medio, expedido por el Estado, o conocimientos de mecánica, administrativo, técnicos, contables y/o aduaneros.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Pueden tener personal a su mando.

Este Grupo Profesional recoge al personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con los servicios administrativos.

Para facilitar a las empresas el encuadramiento de los trabajadores en este Grupo según las funciones/tareas que vayan a realizar, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

NIVEL 1 –

(i) Jefe de Operaciones: Es el administrativo que, bajo las órdenes directas de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de la totalidad de los trabajos portuarios a realizar con adecuado conocimiento de los mismos, así como de idiomas, en caso necesario, teoría de estiba de buques y/o mercancías en unidades de carga, métodos de tiempos, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento y disciplina de todos los trabajadores a su cargo, si los hubiere;

NIVEL 2 –

(i) Oficial de Primera de Operaciones: Es el administrativo-operativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadística, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

NIVEL 3 –

(i) Oficial de Segunda de Operaciones: Es el administrativo-operativo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, que realiza las funciones que precisan capacitación y preparación adecuada tales como (i) control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, (ii) planos de buques, (iii) comprobación e interpretación de documentos, (iv) manejo de pantallas de ordenadores, etc., y que actúa a la órdenes del Oficial de Primera de Operaciones y/o, en su caso, del Jefe de Operaciones, si lo hubiere.

NIVEL 4 –

(i) Oficial de Tercera de Operaciones: Es el administrativo-operativo sin iniciativa ni empleados a sus órdenes, que realiza tareas sencillas que precisan de una mínima capacitación y preparación tales como (i) control y depósito básico de contenedores y de otras unidades de carga, (ii) planos sencillos y básicos de buques, (iii) comprobación e interpretación de documentos sencillos, (iv) manejo elemental de pantallas de ordenadores, etc., y que actúa bajo supervisión del Oficial de Primera de Operaciones.

El trabajador no podrá prestar sus servicios como Oficial de Tercera durante más de 18 meses.

GRUPO III – GRUPO PROFESIONAL DE ADMINISTRATIVOS.

Administrativos. - Este Grupo Profesional estará integrado por quienes, para figurar en la plantilla, se les exija:

Conocimientos y/o experiencia: Título de grado medio, expedido por el Estado, o conocimientos administrativos, técnicos, contables y/o aduaneros, y que realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Pueden tener personal a su mando.

Este Grupo Profesional al personal recogerá a todo aquel personal dedicado a la realización de servicios administrativos

Para facilitar a las empresas el encuadramiento de los trabajadores en este Grupo según las funciones/tareas que vayan a realizar, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

NIVEL 1 –

(i) Jefe de negociado: Es el empleado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe 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 dependen, si éste existiera, y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo;

NIVEL 2 –

(i) Oficial de Primera Administrativo: Es el administrativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con empleados o no a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas.

NIVEL 3 –

(i) Oficial de Segunda Administrativo: Es el administrativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, sin empleados a sus órdenes. Actúa a las órdenes del Oficial de Primera y/o Jefe de Negociado. Realiza funciones que precisan de una capacitación y preparación superiores a las del Auxiliar y se encarga de ayudar al Oficial de Primera en el desempeño de sus tareas, actuando bajo la responsabilidad de este último.

NIVEL 4 –

(i) Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllos.

(ii) Telefonista: Es el trabajador de uno u otro sexo que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar. En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal designado para tal función por la Dirección de la empresa sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni alegar los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

(iii) Personal de limpieza: Es el trabajador que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa o por las horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza, como servicio contratado con otras empresas o entidades organizadas al efecto.

GRUPO IV - GRUPO PROFESIONAL DE SERVICIOS VARIOS.

Servicios Varios y Mantenimiento. - Lo integran aquel personal que no habiendo sido definido en este convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Conocimientos y/o experiencia: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario.

La ejecución de su actividad se realizará bajo instrucciones precisas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. En ocasiones, puede tener empleados a sus órdenes.

Para facilitar a las empresas el encuadramiento de los trabajadores en este Grupo según las funciones/tareas que vayan a realizar, se incluirán, entre otras, todas aquellas actividades/funciones que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

NIVEL 1 –

(i) Jefe de Taller: Es el que dirige los trabajos de la Sección de Mantenimiento con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a su cargo la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores. Podrá depender del departamento de Ingeniería y/o de la Dirección de la empresa.

(ii) Encargado de almacén: Es el trabajador responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes utilizando medios informáticos para la confección, seguimiento y detalle de inventarios. Asimismo, dirigirán todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

NIVEL 2 –

(i) Oficial de Primera de Servicios: Es el trabajador que poseyendo uno o varios de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico y/o eléctrico que pueden depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica adecuado y eficazmente. Puede tener empleados a sus órdenes.

(ii) Almacenista: Es el trabajador que presta sus servicios en el almacén/es, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes utilizando medios informáticos para la confección, seguimiento y detalle de inventarios. Actúa bajo las órdenes del Encargado de Almacén.

NIVEL 3 –

(i) Oficial de Segunda de Servicios: Es el trabajador que poseyendo uno o varios de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico y/o eléctrico que pueden depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., ayuda al Oficial de Primera a ejercitar las tareas propias de su actividad. Actúa bajo las órdenes del Oficial de Primera de Servicios. No tiene empleados a sus órdenes.

(ii) Manipulante: Es el trabajador que con conocimiento adecuado de su misión manipula grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechado el máximo rendimiento de los aparatos. El manipulante ejecutará toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

NIVEL 4

(i) Oficial de Tercera de Servicios: Es el trabajador que poseyendo uno o varios de los oficios peculiares de la actividad desarrollada realiza sencillas tareas manuales y/o mecánicas bajo supervisión y control del Oficial de Primera. No tiene empleados a sus órdenes y carece de autonomía e iniciativa en el desempeño de su trabajo.

El trabajador no podrá prestar sus servicios como Oficial de Tercera durante más de 18 meses.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un Grupo Profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al Grupo Profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 10. Movilidad Funcional.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo Profesional en que se encuentran adscritos con arreglo a la normativa vigente.

Artículo 11. Realización de funciones inferiores a las del Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.

La empresa, siempre que cumpla con los requisitos para la movilidad funcional señalados anteriormente, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de un Grupo Profesional inferior al suyo, reintegrándose el trabajador a sus antiguas funciones cuando cese la causa que motivó el cambio. En principio, este cambio será circunstancial. En todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo Profesional/Nivel de origen, salvo que el cambio se produjera por petición del trabajador, en cuyo caso el salario se condicionaría según el nuevo Grupo Profesional/Nivel al que se le adscriba. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de su formación profesional.

Los cambios de trabajadores en sus puestos de trabajo, según el presente artículo y el anterior, se comunicarán a los comités de empresa o delegados de personal, así como los motivos que provocan tal cambio. Estos motivos podrán ser revisados una vez transcurridos seis meses desde que se produjo dicho cambio

Artículo 12. Realización de funciones superiores a las del Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.

La empresa, siempre que cumpla con los requisitos para la movilidad funcional señalados anteriormente, podrá destinar a los trabajadores a realizar funciones de un Grupo Profesional superior con la retribución que a éste última corresponda y hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último cambio pueda ser superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado o se trate de plazas que, para facilitar la promoción interna por acuerdos concretos con la representación legal de los trabajadores en la empresa, puedan cubrirse con trabajadores de grupo inferior que deseen formarse en el nuevo puesto. La consolidación en el grupo profesional superior, en este último caso, tendrá lugar previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes, una vez transcurrido el periodo de formación acordado para cada supuesto, en función de su complejidad

Cuando se excediera de dicho periodo de tiempo, con las excepciones apuntadas anteriormente, el trabajador puede reclamar el ascenso directo al grupo profesional superior 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.

El tiempo servido en trabajos de un grupo profesional superior, de acuerdo con lo preceptuado en el presente artículo, será computado a efectos de antigüedad en la misma, cuando el trabajador interesado ascienda al mismo.

Desde el 01 de enero de 2008, cuando al trabajador se le reconozca un grupo profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el salario base (SMG) y

demás conceptos retributivos del nuevo grupo profesional adquirido. Para alcanzar las retribuciones de este nuevo grupo profesional, en el nivel adscrito, resultará absorbible el Complemento Personal y/o complementos salariales asimilables a éste.

Corresponderá a la Comisión Paritaria velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 13. Características Generales Definición.

13.1 Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es el Salario Mínimo Garantizado (en adelante, SMG) en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles descritos en el mismo. El salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o por unidad de obra.

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.

13.2 Salario Mínimo Garantizado (SMG)

El SMG estará compuesto exclusivamente por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en jornada completa y en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

En el SMG no se incluyen los conceptos incluidos bajo los complementos salariales que son objeto de desarrollo en el epígrafe siguiente.

El salario base (SMG) a percibir por el trabajador en la prestación de sus servicios es el fijado, como mínimo, en las Tablas del presente convenio.

13.3 Complementos Salariales.

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

a) Complementos Especiales del Puesto de Trabajo: se incluirán los complementos por penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, turnicidad y nocturnidad.

b) Complementos por Calidad o Cantidad de Trabajo: que recogerán las primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que el trabajador 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.

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

d) Complementos de Especie: se referirán a los complementos por manutención, alojamiento, casa habitación o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base.

e) Otros Complementos: se establece la posibilidad de que las empresas puedan crear complementos variables de forma que una parte de la cuantía salarial se haga depender de la situación y/o resultados de la empresa (beneficios, ventas, productividad, ...).

f) Complemento Personal: que estará configurado por las cantidades que excedan del salario base (SMG) y no se hallen incluidas dentro de cualquiera de los complementos señalados anteriormente.

Los complementos que se detallan a continuación se dejarán de percibir cuando finalicen las circunstancias que los motivaron:

- Los complementos especiales por puesto de trabajo,
- Los complementos de calidad o cantidad de trabajo, y
- Los complementos de especie.

13.4 Paga lineal, extraordinaria y no consolidable para el ejercicio 2022.

Se acuerda el abono, a todos los trabajadores, exclusivamente para el ejercicio 2022, de una única paga lineal, extraordinaria y no consolidable por valor de 1.200€ euros brutos. Dicha paga será abonada íntegramente antes del 31 de enero de 2023.

13.5 Incrementos Salariales.

Se acuerda para cada uno de los años de vigencia del convenio los siguientes incrementos salariales:

a) Para el año 2022, se acuerda un incremento salarial del 4%, sobre las últimas tablas vigentes, que se aplicará con efectos económicos retroactivos del 01 de enero de 2022, debiéndose proceder al abono de los atrasos correspondientes en su caso, dentro de los dos meses posteriores a su publicación en el boletín oficial provincia de Castellón.

b) Para el año 2023, se acuerda un incremento salarial del 4% sobre las tablas vigentes en ese momento.

c) Para el año 2024, se acuerda un incremento salarial del 2% sobre las tablas vigentes en ese momento.

d) Para el año 2025, se acuerda un incremento salarial del 2,5% sobre las tablas vigentes en ese momento.

Las tablas se acompañan como anexo al convenio para cada uno de los ejercicios.

No obstante lo anterior, si la suma del IPC real de los ejercicios 2024 y 2025 resulta ser superior al incremento pactado para esos dos años, se actualizarán las tablas salariales para el año 2026 en la diferencia que resulte, teniendo como límite a dicho incremento adicional un máximo de 1%, con efectos del 1 de enero 2026. En ningún caso, la aplicación de la anterior fórmula generará pago de atrasos por conceptos relativos a 2024 y 2025, sino únicamente en caso de que proceda una actualización de tablas en 2026 con el límite máximo de incremento del 1%.

Si concurriese la circunstancia prevista en el párrafo anterior deberá reunirse la comisión negociadora del Convenio, tan pronto se conozca el IPC real de 2025, con el fin de valorar si concurren los presupuestos para su aplicación y, en su caso, aplicar la actualización en tablas de 2026.

13.6 Varios.

I. Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas, por tanto, los pactos, cláusulas y condiciones vigentes en cualquier contrato o convenio colectivo de empresa, consideradas globalmente y que en el cómputo anual implique condiciones más beneficiosas para el trabajador o grupo de trabajadores en relación con las que se establecen, subsistirán como garantía personal de quien venga gozando de las mismas.

II. Durante la vigencia de este Convenio, el incremento salarial pactado será de aplicación a todos los conceptos salariales, salvo que existan acuerdos y/o pactos expresos, entre la empresa y el trabajador. Para estos casos, las cantidades negociadas en dichos acuerdos y/o pactos podrán ser absorbibles y compensables, salvo que exista acuerdo en contrario.

El incremento salarial pactado no será de aplicación al precio de la hora extra y al precio de los turnos, siempre y cuando estos precios respeten el valor exigido por la normativa vigente. El incremento salarial acordado tampoco será de aplicación a los "bonus".

III. Se entenderán por indemnizaciones o suplidos los especificados en el art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Pago de salarios.

El recibo de salarios tiene carácter individual y es justificativo del pago de salarios. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador del recibo del mismo, debidamente firmado y sellado por la empresa. Se entenderá también efectuada la entrega del recibo de salarios cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión identificando correctamente a la empresa.

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 trabajador, la antigüedad, nombre del trabajador y de la empresa (su denominación), N.I.F. de ambos y número de la Seguridad Social de la empresa.

En ausencia de esta especificación detallada se considerará exclusivamente como deducciones los conceptos obligatorios (Seguridad Social e I.R.P.F. y en su caso la cuota sindical) y el total del ingreso se considerará fijado exclusivamente de acuerdo a la unidad de tiempo que no deberá de exceder de un mes.

Artículo 14. Complemento Personal de Antigüedad.

Con fecha de efectos de 31 de diciembre de 2017 desaparece el complemento personal de Antigüedad.

A la cantidad que en concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2017, estén de alta en cualquiera de las empresas recogidas dentro del ámbito personal de este convenio, se le sumará la parte proporcional del quinquenio que hayan generado desde la fecha del último vencimiento hasta el 31 de noviembre de 2017 (salvo a quienes ya estén percibiendo el tope máximo del 20% de antigüedad que recogía el anterior convenio). La cantidad resultante pasará a denominarse Complemento Ad-Personam con efectos 01 de enero de 2018. Este Complemento Ad-Personam no será objeto de revalorización, y no podrá ser objeto de absorción ni compensación.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2017 estén de alta en cualquiera de las empresas recogidas dentro del ámbito personal de este convenio, y que no hubiesen generado el primer quinquenio, se les abonará la parte proporcional del quinquenio generado hasta el 31 de diciembre de 2017, en concepto de Complemento Ad-Personam.

Los trabajadores que hayan devengado este complemento personal de antigüedad serán compensados por la desaparición del mismo en la cuantía y conforme a la escala que se establece a continuación:

(i) Para los trabajadores que hayan devengado 1 quinquenio, se les compensará con la cantidad de DOS MIL OCHOCIENTOS EUROS (2.800,00 euros).

(ii) Para los trabajadores que hayan devengado 2 quinquenios, se les compensará con la cantidad de DOS MIL DOSCIENTOS EUROS (2.200,00 euros).

(iii) Para los trabajadores que hayan devengado 3 quinquenios, se les compensará con la cantidad de MIL SEISCIENTOS EUROS (1.600,00 euros).

(iv) Para los trabajadores que hayan devengado 4 quinquenios, se les compensará con la cantidad de SEISCIENTOS EUROS (600,00 euros).

Aquellos trabajadores que, a fecha de 31 de diciembre de 2017, no hubieran alcanzado cinco años de servicios prestados en la misma empresa, percibirán proporcionalmente a los años de servicio en dicha empresa la compensación establecida en el apartado (i) anterior.

Para el caso de que, finalmente, dichos trabajadores alcanzaran los cinco años de servicio en la misma empresa, ésta les reconocerá la compensación establecida para el primer quinquenio de la que habrá que detraer la cantidad que se les hubiera anticipado con arreglo a lo indicado en el párrafo anterior.

La cantidad pactada en concepto de compensación, será satisfecha por las empresas de conformidad con el siguiente calendario:

- (a) El 50% de la cantidad será satisfecho dentro del primer trimestre de 2018;
- (b) El 25% de la cantidad será satisfecha en la nómina de enero de 2018, y
- (c) El 25% de la cantidad será satisfecha en la nómina de enero de 2019.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá 4 pagas extraordinarias equivalente a una mensualidad cada una (salario y demás conceptos obtenidos por el trabajador en jornada normal), que serán abonadas con anterioridad a los días 15 de Marzo, 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre.

En situación de Incapacidad Temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del presente convenio.

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

Las empresas podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias aquí acordadas en las doce (12) mensualidades.

Artículo 16. Desplazamientos.

Los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieren que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta del centro habitual de trabajo serán compensados, con las dietas, gastos de comida y locomoción que constan en la tabla de salarios.

Cuando se efectúen desplazamientos y se pernocte fuera de su domicilio, se percibirán los gastos de locomoción, dieta, incluyendo día de salida y regreso más la comida.

Cuando habitualmente y de común acuerdo se use vehículo automóvil, propio del trabajador, al servicio de la empresa, teniendo como punto de referencia el Puerto de Castellón, se percibirán los gastos de locomoción y comida recogidos en la tabla de salarios.

En caso de que a un conductor le fuese retirado el carnet de conducir temporalmente, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo propio o de la empresa por cuenta y orden de ésta, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más similar posible a su categoría, y le serán garantizadas durante el tiempo de retirada del carnet las percepciones correspondientes a su salario real.

Se exceptuará la aplicación de este apartado, en aquellos supuestos en que la retirada del carnet se imponga como pena accesoria por la comisión de delito o falta que lleve aparejada la imposición de tal sanción y, concretamente, todos aquellos casos en que la sanción obedezca a la conducción del vehículo de motor bajo la influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

El obligar a un conductor a conducir o trasladar una máquina que no reúna las debidas condiciones en cuanto a matriculación y demás requisitos, se considerará abuso de autoridad.

En el supuesto de que un conductor, 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 o conducción negligente y/o culposa del trabajador.

Artículo 17. Trabajos de carácter penoso, tóxico y/o peligroso. Plus de Turnos. Nocturnidad.

17.1 Trabajos de carácter penoso, tóxico y/o peligroso.

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de carácter penoso, tóxico o peligroso, siempre que el puesto haya sido así reconocido por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, se les abonará como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial.

Los referidos complementos deberán acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que los originaron.

17.2 Plus de Turnos

Las empresas podrán organizar turnos rotativos de su personal a fin de cumplir las necesidades del trabajo.

Se conviene que, durante la vigencia del presente, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores podrán optar entre una contraprestación económica mediante la implantación del denominado "Plus de Turnicidad" o compensarlas con descanso para contribuir a una mejora funcional estructural u organizativa del turno, que redunde en mutuo beneficio.

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

17.3 Nocturnidad

En este caso se abonará como mínimo un 25 % sobre el valor de la hora ordinaria por cada una de ellas realizadas desde las 22,00 a las 06,00 horas, salvo que se haya contratado al trabajador específicamente para realizar trabajos nocturnos o se haya acordado en la empresa la compensación de este trabajo por descansos.

Capítulo IV

Jornadas, Vacaciones, Excedencias y Permisos

Artículo 18. Jornada.

18.1 La jornada máxima de trabajo será, para todo el personal afectado por el presente convenio y durante todos sus años de vigencia, de 1.694,5 horas anuales de trabajo efectivo, y la diaria de 7,5 horas, como máximo, en jornada partida.

18.2 El descanso entre jornadas será de 12 horas como mínimo y el semanal de 36 horas continuadas, a partir de las 12 horas del sábado. En jornada continuada que exceda de seis horas, el personal dispondrá de 15 minutos de descanso (tiempo de bocadillo), no computados como jornada de trabajo. En aquellas empresas en que el personal, a jornada partida, disponga de tiempo de descanso, éste no será computado como tiempo efectivo de trabajo.

18.3 La Dirección de la empresa establecerá de forma anual, previa comunicación a los representantes sindicales de las mismas, la jornada de trabajo y el horario de trabajo de la empresa, en el mes de enero de cada año.

18.4 Para todas aquellas empresas y/o trabajadores que tengan reconocida o desarrollen una jornada inferior a 37,5 horas semanales antes del 1 de enero de 2004, mantendrán durante la vigencia de este convenio como garantía para el trabajador o grupo de trabajadores la misma jornada que desarrollaban.

Artículo 19. Horas Extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será de libre aceptación por parte del trabajador exceptuando aquellas horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños, extraordinarios y urgentes, ya sea a la propia empresa o ya sea a terceros. A este respecto, las horas dedicadas para tales tareas no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

En todo caso se respetarán las siguientes condiciones:

- a) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.
- b) Las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Para el caso de que las horas extraordinarias sean pagadas, éstas serán satisfechas al menos, conforme al valor exigido por el Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Corresponderá a la Comisión Paritaria velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo.

Artículo 20. Horas Complementarias en el contrato a tiempo parcial.

Aquellas empresas que, en el ámbito de este Convenio Colectivo, contraten a trabajadores bajo la modalidad de la contratación parcial y en relación con las horas complementarias, se establece lo siguiente:

(i) Su realización requerirá pacto específico, expreso, escrito, celebrado inicialmente al estipular el contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo.

(ii) Este pacto deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerido por la Empresa que, para los contratos celebrados al amparo de este Convenio Colectivo, no podrá exceder del sesenta por ciento (60%) de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso cabe que la adición de horas complementarias a las ordinarias exceda del límite legal del trabajo a tiempo parcial, es decir, de la jornada del trabajador a tiempo completo comparable.

(iii) Se retribuirán como horas ordinarias.

(iv) El trabajador deberá conocer el día y hora de su realización con un preaviso de siete (7) días.

(v) En su realización se deberán respetar los límites legales de descanso establecidos en este Convenio.

Artículo 21. 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 (Virgen del Carmen)

Artículo 22. Excedencias.

Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencias: voluntaria y forzosa, pero ninguna de esas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

1) Excedencia voluntaria. - Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores 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 cuatro meses ni superiores a 5 años y sin derecho a prórroga. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

Al terminar la situación de excedencia el empleado conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa. Se perderá el derecho a ingresar en la empresa si no se solicita antes de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

Las excedencias voluntarias para cuidado de los hijos tendrán una duración no superior a tres años y podrán ser solicitadas indistintamente por el padre o la madre sin que puedan ser ejercitadas de forma simultánea si ambos trabajan en la misma empresa, con reingreso obligatorio al finalizar el plazo en el mismo puesto de trabajo.

2) Excedencia forzosa. -Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

(i) 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 desempeñara anteriormente y a que se 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.

(ii) Enfermedad: Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa a partir del día siguiente al último en que hayan cobrado la indemnización como consecuencia de su enfermedad.

La duración máxima de esta excedencia será de dos años o mayor si así lo establecen disposiciones de superior rango, con derecho a reserva de plaza en la misma categoría que vinieran desempeñando; los que no hubieran obtenido su curación transcurrido este plazo, pasarán a la situación de jubilados si reunirán las condiciones debidas.

El tiempo de excedencia será reconocido, a efectos pasivos, a quienes lleven un mínimo de 10 años al servicio de la empresa en el momento de producirse la excedencia por causas de enfermedad. El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo, podrá solicitar su jubilación si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el sistema de la Seguridad Social o en el reglamento del Montepío o bien su reingreso si se encontrase restablecido de su dolencia.

A efectos de antigüedad, se le reconoce el periodo de I.L., previo al de invalidez provisional que pudiera derivarse de la misma. Se respetará el puesto de trabajo, si fuera dado de alta por curación.

(iii) Suspensión del contrato por privación de libertad. - La detención y/o prisión provisional del trabajador será causa de suspensión del contrato, hasta tanto recaiga sentencia firme.

(iv) Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción

Este permiso se ajustará a lo previsto por la legislación aplicable en cada momento, siendo, a fecha de firma del presente Convenio, la que sigue:

- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.
- El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado tras el parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso, y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización tras el parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
- La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
- Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, conforme se determine reglamentariamente.
- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.
- Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida e inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Artículo 23. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de 24 días laborales 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. De esta vacación, como mínimo, quince días habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida entre los meses de Junio a Septiembre, salvo el supuesto de aquellas empresas que hayan acordado con los representantes de los trabajadores un calendario que contemple una distribución distinta de las vacaciones y en las que se estará a lo acordado. Los días restantes, serán disfrutados previo acuerdo entre empresa y trabajador.

En los tres primeros meses del año la empresa confeccionará un calendario de vacaciones para la plantilla de la misma. Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios, siempre que sea posible por las necesidades de las empresas.

Las vacaciones no se iniciarán en sábado, domingo o días festivos. La retribución de las vacaciones consistirá en una mensualidad normal (salario y demás conceptos obtenidos por el trabajador en jornada normal).

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año al que correspondan de tal forma que este derecho caducará el 31 de diciembre de cada año. Y ello con la excepción de que el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una situación de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural o supuesto de suspensión del contrato por maternidad, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan. De igual manera, se podrán disfrutar las vacaciones finalizado el año natural en los casos y plazos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Licencias.

Se estará a las disposiciones legales vigentes en cada momento en esta materia.

Artículo 25. Permisos Retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, nietos, abuelos y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100km, el plazo será de tres días más.

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

c) Cinco días prorrogables a quince, los últimos sin retribuir, por muerte del cónyuge o pareja de hecho.

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

e) Quince días naturales en caso de matrimonio.

f) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusablemente de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Permiso retribuido por atención de los hijos por causa de enfermedad grave o imposibilidad de que otra persona lo cuide, durante ese tiempo. Dicho permiso será de dos días al mes, como mínimo, y cuatro como máximo.

i) Un día por traslado del domicilio habitual

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajado-res, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras o 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.

El trabajador, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de treinta (30) días precisando la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el presente convenio colectivo.

k) Los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El trabajador, salvo causa de fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de treinta (30) días precisando la fecha en que se iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

l) Cuando por razón de enfermedad el trabajador, precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto. Será necesario justificar, al efecto, la asistencia y el tiempo de estancia con el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social. Finalizada la visita y encontrándose en horario laboral, el trabajador deberá regresar a la empresa para continuar con el desarrollo del trabajo.

m) El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes debidamente justificados en los términos descritos en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

n) Para asuntos propios, el trabajador contará con dos (2) días de permiso retribuido. Para su realización, se estará a las siguientes limitaciones:

(i) El derecho al día de asuntos propios no podrá ser ejercido ni entre festivos, ni los viernes ni los lunes, salvo motivo justificado por el trabajador.

(ii) De igual forma, se exigirá justificación cuando el departamento / área / servicio o similar en la que el trabajador desempeñe sus funciones quede sin personal o con un servicio insuficiente para cubrir la demanda de la empresa.

o) El derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26. Modalidades de Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Contrato por circunstancias de la producción:

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. La duración máxima del contrato será de 9 meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en la legislación vigente.

b) Contrato de sustitución de trabajador:

Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo vacante durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En cuanto al periodo de prueba, se estará a lo establecido en el art. 27 de este Convenio.

Artículo 27. Periodo de Prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba con sujeción a los límites que a continuación se establecen:

- i. la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados,
- ii. la duración del periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Para el caso de que existan modalidades de contratación que permitan un periodo de prueba superior al aquí establecido (ej. contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores), se estará a lo establecido en la legislación aplicable a tales contrataciones.

Artículo 28. Notificación de la Contratación.

Las empresas comunicarán a la Delegación de Trabajo correspondiente, a los comités de empresa o delegados de personal, las condiciones en que tomen al personal sustituto y eventual en cada centro de trabajo, así como los nombres del sustituto y sustituido y la categoría de éste.

Asimismo, deberán comunicar a la Delegación de Trabajo, a los comités de empresa o delegado de personal el fin de las sustituciones o interinidades y eventualidades.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos de contrato a excepción del número del Documento Nacional de Identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el SEPE la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observaron sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

4. Las empresas facilitarán, por escrito, a los Representantes de los Trabajadores la información sobre todos los contratos de `puesta a disposición` que se realicen (número, modalidad legal a que se sujeta el contrato, duración, nombre y puesto de trabajo que ocupa el trabajador y la previsión de contratación de este tipo de contrato).

Artículo 29. 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 trabajador incumpliese este requisito, el empresario tendrá derecho a descontarle, en la liquidación de salarios y finiquito, la parte proporcional por cada día de falta en el preaviso.

Las empresas entregarán al trabajador fijo que lo solicite y al que le sea extinguido su contrato temporal, la certificación a que alude la citada ley.

Artículo 30. Información Finiquitos.

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

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

Artículo 31. Retribución de los temporales por circunstancias de la producción y los temporales por sustitución de trabajador .

La retribución correspondiente al personal temporal por circunstancias de la producción y personal temporal por sustitución de trabajador será la señalada para el Grupo Profesional, en su Nivel correspondiente, con derecho a las pagas extraordinarias y demás percepciones reconocidas al personal de plantilla en proporción al tiempo de servicios.

Artículo 32. Ingresos.

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

Ninguna empresa podrá contratar a trabajadores menores de 16 años.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso a los trabajadores del sector acogidos al seguro de desempleo dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud.

La mujer tendrá acceso a todos los puestos de responsabilidad y le será reconocido el trabajo que desarrolle. Además, atendiendo a su condición de madre se tendrá especial cuidado en que el período de gestación no sea incompatible con su puesto de trabajo y por tanto, no resulte discriminada ni reducido su salario por dicho motivo.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba regulado anteriormente.

Capítulo VI Traslados y Permutas

Artículo 33. Traslados.

a) Traslados a petición de los trabajadores.

El trabajador 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 siempre y cuando dicha petición de traslado se ajuste a las necesidades económicas, productivas, organizativas o técnicas de la empresa.

Los traslados que solicite el personal de la Península que estuviese destinado en plazas de Canarias, Baleares o África, permaneciendo en ellas durante más de cinco años, se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la Península que deseen y siempre y cuando existan vacantes que permitan hacer efectivo dicho traslado.

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 procederá cubrir la plaza con personal ajeno a la misma.

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

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

b) Traslados por decisión de la empresa.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, se regulará conforme a lo establecido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para este tipo de movilidad, la empresa abonará los gastos que el traslado suponga para el trabajador y sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo (transporte y mudanza), debidamente justificados, y además 30 días de dietas.

Artículo 34. Permutas.

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

Artículo 35. Comisión de Servicio.

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

Capítulo VII
Mejoras Sociales y Sindicales

Artículo 36. Organización del Trabajo.

Los comités de empresa o delegados 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.

Artículo 37. Incapacidad Temporal.

Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización en los siguientes casos:

Enfermedad común SIN hospitalización: a partir del decimoquinto día y hasta el pago directo por parte del INSS.

(i) Enfermedad común CON hospitalización: a partir del primer día y hasta el pago directo por parte del INSS.

(ii) Para los casos de accidente trabajo o enfermedad profesional: a partir del primer día y hasta el pago directo por parte del INSS.

Artículo 38. Bases de Cotización.

Para las contingencias de vejez, invalidez permanente y supervivencia derivadas de enfermedad o accidente no laboral, las empresas mejorarán las bases de cotización del personal a su servicio hasta el máximo que autoricen las disposiciones vigentes sobre la materia, sin que en ningún caso puedan exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador.

Artículo 39. Gratificación por Cese de la Actividad en la Empresa.

Las empresas concederán a los trabajadores a su servicio que cesen en la actividad de la empresa y que lleven como mínimo 25 años de servicio a la misma, un premio consistente en el importe de tres mensualidades del salario real que perciban en el momento de dicho cese, o la parte proporcional.

Artículo 40. Seguro Colectivo.

Seguro de Incapacidad y fallecimiento: Las empresas vendrán obligadas a concertar Póliza de Seguros en compañía reconocida en beneficio del trabajador o sus herederos para que perciban la cantidad de 40.000 Euros, como mínimo, en caso de fallecimiento o incapacidad permanente total y absoluta.

Si el fallecimiento o incapacidad permanente total y absoluta es por accidente laboral, esta cantidad será de 80.000 Euros como mínimo.

Artículo 41. Información Sobre Sanciones y Regulación Empleo.

Los comités de empresa o delegados de los trabajadores serán informados de cualquier expediente de regulación de empleo, así como de la imposición de sanciones muy graves a los trabajadores.

Artículo 42. Garantías Sindicales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la O. 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 trabajadores de la empresa. A este efecto la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en locales de la empresa, notificando la celebración a ésta con 24 horas de antelación. La celebración de dichas asambleas se efectuará fuera de las horas de trabajo y en los locales cedidos por las empresas.

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

El uso del crédito sindical que tienen reconocido los representantes de los trabajadores, se fija en 20 horas mensuales o 40 bimensuales. La comunicación del uso de las mismas, deberá ser notificada a la empresa con 48 horas de antelación y debidamente justificadas en cada caso.

A nivel de empresa se podrá acumular con carácter mensual las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Esta circunstancia deberá ser comunicada a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

Artículo 43. Secciones Sindicales.

Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, en empresas de más de 250 trabajadores, debidamente constituidas, mediante acta homologada por la Delegación de Trabajo, y de acuerdo con los estatutos de las distintas centrales sindicales. En el ejercicio de sus funciones los delegados 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 delegados de las secciones sindicales válidamente constituidas gozarán de las siguientes competencias:

1. 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 en la empresa.
2. Sin perjuicio de las novedades que pudiera introducir una futura ley de Salud laboral, tendrán asimismo las competencias atribuidas al comité de empresa o vigilante de salud laboral conforme se establezca en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.
4. Conocerán, asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas muy graves impuestas respecto a sus trabajadores afiliados.
5. Igualmente, podrá convocar asambleas en los locales de la empresa, fuera de la jornada laboral.
6. Tendrán, por último, las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.
7. Para el ejercicio de sus funciones los aludidos delegados sindicales dispondrán de un crédito horario de ocho horas retribuidas al mes.

La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, 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, presentarán relación en la que consten los nombres de cada afiliado y la cuota a descontar.

En su defecto la empresa permitirá la recaudación de dicha cuota de afiliación sindical, sin merma durante la jornada laboral.

Capítulo VIII Salud Laboral

Artículo 44. Reconocimiento Médico Anual.

Las empresas vienen obligadas a garantizar un chequeo médico anual a todos sus trabajadores con especial énfasis en los aspectos oftalmológicos. Los referidos reconocimientos médicos comprenderán:

- a) Datos personales: antecedentes personales y familiares; talla, peso y perímetro torácico y abdominal.
- b) Exploración: faringe y amígdalas.
- c) Aparato respiratorio: auscultación, espiro grafía, espirometría y rayos X, si el médico lo considera necesario y lo consienta el inte- resado.
- d) Aparato circulatorio: Tensión arterial y auscultación.
- e) Abdomen, hernias, hemorroides e hígado.
- f) Aparato locomotor: reflejos rotulianos.
- g) Analítica en sangre: fórmula leucocitaria y recuento globular, colesterol, ácido úrico, glucosa, G.T.P. y G.O.T. Analítica en orina: Albúmina, sedimentos, acetona y glucosa.
- h) Revisión oftalmológica para los trabajadores que vayan o estén realizando sus tareas habituales en pantallas de ordenador, y en caso de que esta revisión demuestre que son necesarias gafas especiales, les serán proporcionadas, siempre que no puedan utilizarse gafas de uso normal.
- i) Electrocardiograma cada dos años.
- j) Pruebas de PSA, a partir de los 40 años.
- k) Mamografías, a partir de los 40 años.
- l) Revisiones auditivas.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán secretos y sólo tendrán acceso a su conocimiento el trabajador interesado. La empresa únicamente tendrá acceso a aquellos datos que puedan afectar al desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 45. Prendas de Trabajo y Seguridad.

Las empresas que exijan uniformes a sus trabajadores, dotarán a los mismos de la ropa adecuada. Las empresas vendrán obligadas, como mínimo dos veces al año, a facilitar prendas adecuadas a aquellos trabajadores que los precisen para el desarrollo de su trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector cumpla con las normas que, a tal efecto, se establecen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa concordante.

Capítulo IX Régimen Disciplinario

Artículo 46. Graduación de las Faltas.

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

- a) Serán faltas leves las siguientes:
 - Las faltas de puntualidad superiores a 5 minutos.
 - La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.
 - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
- 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 trabajador o trabajadores.
 - La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas), que sobrepasen las señaladas en el apartado a) relativo a faltas leves. El abandono del trabajo, sin causa justificada, por un período superior a 4 horas.
 - La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
 - El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, debidamente probada con testigos.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres días al mes.
 - La manifiesta desobediencia individual o colectiva, debidamente probada con testigos, cuando las órdenes dadas por la empresa no constituyan abuso de autoridad.
 - Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración de vida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas por o sobre cualquier trabajador de la empresa.
 - El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - El hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo, en cualquier otro lugar.
 - Las demás tipificadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Sanciones Máximas.

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 2 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: atendiendo a la gravedad de la falta cometida, podrá sancionarse por cualquiera de las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación para el ascenso, por un periodo de 2 a 4 años.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves requerirá, en todo caso, la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al interesado, procedimiento escrito y comunicación a los representantes de

los trabajadores, y en defecto de éstos al delegado sindical en su caso. Deberá ser contestado en el plazo máximo de 3 días hábiles, si así lo cree oportuno, desde la comunicación por escrito y recibo del pliego de cargos por parte del trabajador como parte de las secciones sindicales.

Artículo 49. Prescripción.

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 trabajador expedientado.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones podrán ser revisadas ante la jurisdicción competente.

Artículo 50. Infracciones empresariales.

En materia de faltas y sanciones referentes a los empresarios se aplicará lo que dispone el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Capítulo X Igualdad de Oportunidades

Artículo 51.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

51.1 Principios generales

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar, el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, nacionalidad, enfermedad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se equiparan, a todos los efectos, los matrimonios con las parejas de hecho.

Se garantizará la promoción profesional de los/as trabajadores/as discapacitados en iguales condiciones que el resto de trabajado- res/as.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, incluso al trabajador o la trabajadora por cuenta ajena, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

51.2 El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de des- pido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

51.3 Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a negociar medidas dirigidas a promocionar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 52.- Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 53.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 54.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 55.- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral acoso sexual y acoso por razón de sexo en el sector.

55.1 Declaración de Principios.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual.

Un entorno laboral libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores, es responsabilidad de las empresas. Por ello, las empresas, junto con los representantes de los trabajadores/as, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, art. 52 c) del vigente Convenio Colectivo, en su grado máximo, si esta conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

Artículo 56.- Medidas preventivas.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las empresas afectadas por el presente convenio, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores/as el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo, salvo que ya lo tuvieran establecido, a través de su difusión interna.

Las partes firmantes asegurarán que todos/as los trabajadores/as conozcan de la existencia del Procedimiento de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

Las Empresas en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporarán en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en las mismas, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.

Artículo 57.- Definición de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente Procedimiento, se entiende por:

Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

- a) Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
- b) Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- c) Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- d) Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- e) Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- f) Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- g) Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
- h) Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

Acoso sexual: Constituye acoso sexual 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador u acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- a) Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- b) Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- c) Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- d) Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora.
- e) Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- f) Toda agresión sexual.

Acoso por razón de sexo: Constituye acoso por razón de sexo 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 58.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. 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 los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores 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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 59.- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 60.- Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja,

reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 61.- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 62.- Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Cuando se produzcan vacantes o ascensos, en igualdad de condiciones de idoneidad y siempre que sea posible, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que trate.

Artículo 63.- Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 64.- Violencia de Género.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este período la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El período de suspensión del contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida o despedido improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

ANEXO

GRUPOS PROFESIONALES		TABLAS SALARIALES	2022	2023	2024	2025
INCR. SALARIAL			4,00%	4,00%	2,00%	2,50%
GRUPO I – TITULADOS						
	NIVEL 1		€1.811,79	€1.884,27	€1.921,95	€1.970,00
		Titulado Superior/Analista				
		Jefe de Sección				
GRUPO II - OPERATIVOS						
	NIVEL 1		€1.648,62	€1.714,56	€1.748,85	€1.792,58
		Jefe de Operaciones				
	NIVEL 2		€1.504,43	€1.564,61	€1.595,90	€1.635,80
		Oficial de Primera de Operaciones				
	NIVEL 3		€1.367,40	€1.422,10	€1.450,54	€1.486,80
		Oficial de Segunda de Operaciones				
	NIVEL 4		€1.199,44	€1.247,42	€1.272,37	€1.304,18
		Oficial de Tercera de Operaciones				
GRUPO III - ADMINISTRATIVOS						
	NIVEL 1		€1.648,62	€1.714,56	€1.748,85	€1.792,58
		Jefe de Negociado				
	NIVEL 2		€1.453,39	€1.511,53	€1.541,76	€1.580,30
		Oficial de Primera Administrativo				
	NIVEL 3		€1.328,87	€1.382,03	€1.409,67	€1.444,91
		Oficial de Segunda Administrativo				
	NIVEL 4		€1.048,22	€1.090,14	€1.111,95	€1.139,75
		Auxiliar Administrativo				
		Telefonista				
		Personal de Limpieza				

GRUPO IV – SERVICIOS						
VARIOS Y MANTENIMIENTO						
	NIVEL 1		€1.648,62	€1.714,56	€1.748,85	€1.792,58
		Jefe de Taller				
		Encargado de Almacén				
	NIVEL 2		€1.504,43	€1.564,61	€1.595,90	€1.635,80
		Oficial de Primera de Servicios				
		Almacenista				
	NIVEL 3		€1.367,40	€1.422,10	€1.450,54	€1.486,80
		Oficial de Segunda de Servicios				
		Manipulante				
	NIVEL 4		€1.199,44	€1.247,42	€1.272,37	€1.304,18
		Oficial de Tercera				
OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS:			2022	2023	2024	2025
PELIGROSIDAD (POR AÑO)			€1.499,80	€1.559,80	€1.590,99	€1.630,77
POR KILÓMETRO			€0,32	€0,34	€0,34	€0,35
DIETAS:						
DIETA COMPLETA			€47,69	€49,60	€50,59	€51,86
MEDIA DIETA			€23,84	€24,79	€25,29	€25,92
TURNOS:						
A PARTIR DE LA 4ª HORA			€158,64	€164,99	€168,29	€172,49
ENTURNOS DE 6 HORAS.						
DESPACHOS BUQUES DENTRO D'ARSENAL COMERCIAL:						
DESPACHO ENTRADA			€23,23	€24,16	€24,65	€25,26
DESPACHO SALIDA			€57,86	€60,17	€61,37	€62,91
RECARGOS 50% POR FESTIVO						

DESPACHO BUQUES FUERA DÁRSENA COMERCIAL (INSTALACIONES BP OIL)			€140,57	€146,19	€149,11	€152,84
SEGURO INCAPACIDAD Y MUERTE						
MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA			€40.000,00	€40.000,00	€40.000,00	€40.000,00
MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE Y ABSOLUTA POR ACCIDENTE LABORAL			€80.000,00	€80.000,00	€80.000,00	€80.000,00