

CONVENIO DE EMPRESAS TRANSITARIAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

CAPITULO I .- Condiciones generales

Artículo 1º. Ámbito de aplicación. Funcional y personal. El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas transitarias y el personal administrativo, técnico, subalterno y de oficios varios que preste sus servicios en oficinas centrales, delegaciones, representaciones y otros centros de trabajo, dependientes directamente de aquellas.

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

También se excluye el personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornadas y que por ello no figura en la plantilla de la empresa, así como los agentes comerciales que trabajan, exclusivamente a comisión de una empresa, con libertad de representar a otras, dedicadas a igual o distinta actividad.

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

Temporal.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos a fecha uno de enero del año 2003 y finalizará el treinta y uno de diciembre del año 2003. Llegada la fecha de su vencimiento, quedará denunciado automáticamente, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación del convenio siguiente antes del 1 de Febrero de 2.004.

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

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

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

La comisión paritaria estará integrada: En representación de las empresas, por 4 personas designadas por la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales Asociados (ATEIA), y en representación de los sindicatos, 2 por la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de U.G.T. en el P.V.; y 2 por la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. P.V. A las

reuniones de la comisión paritaria podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de cualquiera de las partes (patronal o sindical).

Las peticiones de intervención de la comisión paritaria se solicitarían por escrito, dirigido a cada una de las referidas entidades. Si en plazo de quince días hábiles ésta no se hubiera pronunciado, queda expedido el derecho a accionar reclamación ante la jurisdicción competente.

Las funciones específicas de la comisión paritaria son las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, e interpretación del convenio, siendo en esta materia vinculante sus resoluciones para las partes, previa publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones que se les sometan por las partes sobre asuntos derivados de este convenio.
- El estudio de los problemas de salud laboral del sector.
- Resolver las peticiones de inaplicación salarial del convenio (cláusula descuelgue).
- Programar y organizar cursos formativos. Desarrollar y promocionar planes formativos para la formación continua.
- Estudio de las características de la contratación en el sector.

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

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

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

Art. 3º. Cláusula de descuelgue. Se pacta expresamente que para las empresas que, por razones económico-financieras, no pudieran abonar los incrementos salariales del convenio; podrán acogerse a la no aplicación de los términos económicos referidos, cuando así lo decida la comisión paritaria del convenio, y se solicite dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia del convenio o las tablas salariales (revisiones e incrementos) sucesivos.

- En este sentido, la empresa o empresas que pretendan acogerse a dicha situación, habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a la comisión paritaria del convenio, para lo cual aportarán a dicha comisión la documentación presentada en los tres últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil). A la vez la documentación referida será aportada a los representantes legales de los trabajadores, los cuales, al igual que la dirección de la empresa, serán parte

interesada en el proceso tramitación y, resolución del expediente de inaplicación del convenio.

- Dicha documentación será sometida al estudio y comprobación de la comisión paritaria, la cual, en su caso, podrá acordar la necesidad o no de que se amplíe la documentación aportada.
- La aplicación del descuelgue afectará, únicamente, a los contenidos económicos del convenio.
- La comisión paritaria podrá acordar la no aplicación de los términos económicos en función del grado que se estime oportuno, así como el período o períodos de tiempo de su aplicación, y los plazos y condiciones de reincorporación (reenganche) al convenio en su momento vigente.
- Desde la fecha en que sea completada la documentación solicitada por la comisión paritaria al empresario, ésta resolverá sobre la suspensión o no y los términos de la misma, en un plazo de treinta días, desde la citada fecha.
- Una vez finalizado el plazo de resolución, en caso de discrepancia entre las partes integrantes de la comisión paritaria, o de desacuerdo por la resolución de la misma, por parte de la empresa demandante del descuelgue, esta última podrá recurrir la decisión de la comisión paritaria ante la jurisdicción competente.

Los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Art. 4º. Solución extrajudicial de conflictos. Se pacta expresamente entre las partes la adhesión a los acuerdos suscritos entre las asociaciones patronales y sindicales mayoritarias en la Comunidad Valenciana, en materia de resolución extrajudicial de conflictos (Tribunal Arbitraje Laboral).

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

CAPITULO II .- Clasificación profesional

Art. 6º. Normas generales. Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Art. 7º. Grupos profesionales.

Titulado.- Integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija título superior o de grado medio, 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.

Administrativo.- Comprendidos en él, cuando poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábito mercantil, como personal de oficinas y despachos.

Subalterno.- Este personal lo integran quienes realizan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarios.

Servicios varios.- Lo integra 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.

Art. 8º.División de los grupos en categorías profesionales.

A) Titulados:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio A.
- Titulado de grado medio B.

B) Administrativos:

- Jefe de sección.
- Jefe de negociado.
- Oficial A.
- Oficial B.
- Auxiliar A.
- Auxiliar B.
- Aspirante.
- Telefonista.

E) Subalternos:

- Conserje.
- Cobrador.
- Ordenanza.
- Portero.
- Sereno.
- Guardián.

- Botones.
- Personal de limpieza.

D) Servicios varios:

- Encargado de sección.
- Oficial.
- Peón.
- Aprendiz.

Art. 9º. Definición de las categorías profesionales.

1. Titulados.

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

Titulado de grado medio: Es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título. Dentro del titulado de grado medio se distinguen los grupos siguientes:

- a) Ingeniero técnico, arquitecto técnico y equivalente.
- b) Ayudante técnico sanitario, graduado social y equivalente.

2. Administrativos.

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 responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieren los servicios, estando encargados de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe 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 dependan, si éste existiera y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial A: Es el administrativo mayor de veinte años, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, 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, utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa.

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

Auxiliar A: Es el administrativo mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y el mecanógrafo de uno u otro sexo, utilizando a tales fines los medios informáticos que ponga a disposición la empresa. Tras tres años de permanencia en esta categoría, se ascenderá a oficial B.

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

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

Telefonista: Empleado 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 subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni alegar los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

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

3. Subalternos.

Conserjes: Es el que tiene bajo su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsables, además, del ornato y policía de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

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

Ordenanzas: Son los que tienen a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia de documentos, la recogida y entrega de correspondencia, dentro y fuera de la oficina y

cualesquiera otras funciones análogas.

Portero: El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

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

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

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

4. Servicios varios. Categorías básicas.

Encargado de sección: Es el que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a su cargo la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipo y material mecánico que puedan depender de las empresas afectadas por este convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y aplica adecuada y eficazmente.

Dentro de esta categoría se asimilan los conductores manipuladores y encargados de almacén.

Conductor de camión: El que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando, si se le exigiesen, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

Conductor de turismo: Es el que estando en posesión del carnet de conducir y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

Manipulante: El que, con conocimiento adecuado de su misión, manipula grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos

propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos.

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

Encargado de almacén y almacenero: Es el 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. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.

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

Peón menor 18 años: El operario menor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de prácticas operatorias para que su rendimiento sea adecuado y correcto. Al cumplir los 18 años pasará a peón.

Dentro de esta categoría, se incluye:

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

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

Art. 10. Plantillas y escalafones. Todas las empresas con independencia del censo personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación del factor humano, confeccionarán como mínimo cada dos años una plantilla comprensiva de las necesidades reales del personal, debiendo tenerse presente que la simple enunciación en el presente convenio de las diversas categorías profesionales no supone para las empresas la obligación de tenerlas todas.

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

Las empresas formarán anualmente dentro del mes de enero el escalafón del personal, ordenando las categorías y dentro de éstas por antigüedad consignando la fecha de nacimiento y los años de servicios prestados a la

empresa por cada empleado. Antes del 10 de febrero se dará a conocer al personal el citado escalafón, al objeto de que quien a ellos pertenezca pueda formular en el plazo de treinta días las reclamaciones y observaciones que crea pertinentes a los efectos que haya lugar, las que habrán de contraerse a modificaciones con respecto al escalafón.

La empresa resolverá dichas reclamaciones en plazo no superior a un mes. Cuando el acuerdo fuese denegatorio, podrá recurrir en el plazo de quince días, ante el Juzgado de lo Social.

Art. 11. Movilidad funcional. La movilidad funcional no tendrá más limitaciones que las del grupo profesional y la titulación académica o profesional. Cuando se efectúe la movilidad funcional, tanto a trabajos de superior como de inferior categoría, se regirá por lo siguiente:

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último, pueda ser superior a tres meses ininterrumpidos. Cuando se excediera de dicho período de tiempo, el trabajador deberá ascender a la categoría superior que le corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo de ascenso, sin perjuicio de otros trabajadores de mejor derecho, excepto cuando la sustitución sea por causas de enfermedad o accidente, que en ese caso será a partir de los seis meses.

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

Análogamente por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de categoría inferior, sin menoscabo de su formación profesional y en cualquier caso con el sueldo correspondiente a la categoría que desempeñaba antes del nuevo destino.

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

CAPITULO III .- Contratación y promoción profesional

Art. 12. Modelos contractuales. Por voluntad de las partes se acuerda no modificar ni regular, en materia de contratación, nada distinto de lo que recoja la legislación vigente en esta materia en cada momento. Por tanto, las empresas podrán acogerse a cualquiera de los distintos modelos contractuales, respetando la causalidad de los mismos y los preceptos normativos contemplados en la legislación.

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

Art. 13. Condiciones de ingreso. El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, con las siguientes observaciones:

Ninguna empresa podrá contratar a trabajadores menores de 16 años ni tampoco a trabajadores jubilados o que disfruten de otro empleo.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a dar preferencia de ingreso a los trabajadores del sector inscritos en órganos oficiales de colocación, dentro de su categoría y actividad, siempre que reúnan las necesarias condiciones de aptitud.

En todo caso la contratación se realizará con contratos que respeten la causalidad del modelo contractual elegido.

Art. 14. Período de prueba. El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba en función de la calificación profesional siguiente:

- Técnicos y titulados: 3 meses
- Personal cualificado: 2 meses
- Resto de personal: 1 mes

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

Art. 15. Preaviso del término de prestación de servicio. 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 el salario por cada día de falta del 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. Asimismo en los contratos temporales de duración superior a un mes, deberá preavisar del término del mismo con quince días de antelación.

Art. 16. Saldo y finiquito. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el previsto de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

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 del 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.

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 establecidas anteriormente.

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

Dicha indemnización se prorrateará por meses si la duración es inferior al año, considerándose la fracción como mes completo.

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

Art. 17. Derechos de información en materia de empleo y contratación. Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considerará 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.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, la copia básica de todos los modelos de contratos de trabajo escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece, únicamente el deber de notificación.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, excepto los que de acuerdo con la L.O. 1/1982, de 5 de mayo, pudieran afectar a la intimidad personal. La copia básica se entregará en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato. Asimismo las empresas informarán por escrito acerca de los contratos de puesta a disposición; todo ello según lo dispuesto legalmente.

Los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Art. 18. Vacantes y ascensos. Las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal, a quienes afecta este convenio, en los puestos que se hayan de cubrir por aumento en las respectivas categorías, habrán de proveerse con arreglo a lo siguiente:

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes que puedan producirse de categoría superior.

Los ascensos en el personal administrativo de la categoría de oficial a jefe de negociado se harán alternativamente, una vez por orden de antigüedad en sus

escalafones y otra por elección entre quienes en los mismos ocupen la escala inferior inmediata y que sus aptitudes y méritos se hayan hecho acreedores de obtenerlo, llevando más de tres años de servicio en la categoría.

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

Asimismo los auxiliares mayores de 25 años y con tres años de servicio en la empresa podrán pedir a través del delegado de personal o comité de empresa un examen de capacitación para su ascenso a oficial, siempre que exista una vacante a cubrir en el escalafón. Dicho examen será supervisado por un tribunal compuesto por 5 miembros de los cuales 2 serán representantes de los trabajadores y 2 de las empresas y un presidente que será designado por ambas partes. Una vez constituido dicho tribunal se procederá al examen, cuyo temario se tendrá que ajustar a los cometidos fijados en la definición de categoría de oficial. Pasado dicho examen con carácter satisfactorio, se le reconocerá la categoría de oficial a todos los efectos a partir de ese momento.

Los aspirantes pasarán automáticamente a ocupar plaza de auxiliar al cumplir la edad de 18 años.

En el grupo de personal subalterno, el conserje será nombrado alternativamente una vez por orden de antigüedad y otra por libre designación de la empresa, de entre cobradores, ordenanzas y porteros. Las plazas de estas últimas categorías se proveerán preferentemente entre los trabajadores que no puedan desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal a causa de defecto físico o enfermedad.

Las telefonistas mayores de 18 años, con la preparación requerida en igualdad de condiciones, tendrán preferencia a ocupar la vacante producida en la categoría de auxiliar administrativo, en la que permanecerán durante tres años, sin que durante ellos pueda producirse el ascenso automático previsto en el párrafo 39 de este mismo artículo.

Los recaderos y botones al cumplir los 18 años, pasarán a desempeñar el cargo de ordenanza u otros de índole subalterna de manera automática con las limitaciones que señala este convenio.

En todo caso y tanto en los ascensos por antigüedad como en el de elección será condición precisa reunir las condiciones adecuadas para el cargo que se trate de cumplir. El reglamento de régimen interior, determinará los requisitos mínimos indispensables para cada empleo, de acuerdo con la organización interna de cada empresa, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse al personal. En el turno de elección podrá establecerse un régimen de preferencia en favor del personal que preste sus servicios en la sección, departamento o centro de trabajo en que exista la vacante que se trate de cubrir.

Cada empresa podrá establecer en su reglamento un periodo de prueba análogo al que se fija en este convenio; cumplido satisfactoriamente, se producirá vacante en la anterior clase o categoría, adquiriéndose

definitivamente la nueva. En todo caso, se computará el tiempo servido, bien en la anterior clase o categoría si se volviese a ella o bien en la nueva si se le confirmara.

Siempre que la vacante a cubrir lo sea en localidad distinta a aquella en que el empleado preste sus servicios, podrá renunciarse al ascenso por el interesado tanto en el caso de turno de antigüedad como en el de elección. Las mejoras salariales de ascenso automático a categorías superiores comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla el hecho que motiva el ascenso.

CAPITULO IV .- Traslados y permutas

Art. 19. Traslados voluntarios. Siempre que las necesidades de las empresas lo consientan se procurará que el personal sea inamovible, si bien podrá solicitar voluntariamente su traslado de una a otra localidad por causa justificada, debiendo la empresa atender las solicitudes por riguroso orden de antigüedad de los peticionarios, dentro de cada categoría y a medida que vayan corriendo las vacantes.

Los traslados que solicite el personal de la península que estuviesen destinados en plazas de Canarias, Baleares o África permaneciendo en ellas durante más de cinco años se atenderán con preferencia absoluta para las poblaciones de la península que deseen.

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

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

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

Art. 20. Traslados forzosos. En los traslados por conveniencia de la empresa, abonará ésta todos los gastos que los mismos supongan para el trabajador y sus familiares y personas que vivan a sus expensas y bajo el mismo techo debidamente justificados, y además treinta días de dietas. Los anteriores gastos se abonarán por adelantado cuando el trabajador así lo reclame.

Art. 21. 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 trabajadores para su nuevo destino o cualquier otra circunstancia que la

empresa pueda apreciar. De llevarse a cabo la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio dentro del trabajo y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslados.

Art. 22. Traslado por comisión de servicio. Ningún trabajador, excepto en los cargos que se señalen en el reglamento de régimen interior, podrá permanecer en comisión ininterrumpida de servicio por el tiempo superior a dos meses.

Art. 23. Normativa supletoria de movilidad geográfica. En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO V.- Formación profesional

Art. 24. Formación profesional continua. Con la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la mayor calidad del mismo, las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan:

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

B) Creación de comisiones paritarias de formación continua. Las partes acuerdan la creación de la comisión de formación continua para el desarrollo de las acciones formativas. Dicha comisión de F.P.C. aprobará su reglamento de funcionamiento interno (composición de funciones, periodicidad de las reuniones, etc.).

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

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

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

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

- El ámbito de aplicación del plan formativo será el de todo el sector. La propuesta del plan delimitará los colectivos afectados.
- Se preservará la participación voluntaria de los trabajadores, aunque se establezcan los instrumentos de motivación para potenciar su participación.
- La propuesta atenderá criterios de necesidad, tanto desde el punto de vista de los colectivos destinatarios de la formación, como de las propias acciones formativas.
- Las propuestas elaboradas concretarán la estructura temporal de los planes, su ritmo de aplicación, coherencia entre sus distintas fases y los criterios de

evaluación periódica y anual en la aplicación del plan del acuerdo con respecto a sus objetivos.

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

3. La participación de los participantes se hará con la garantía de la no-discriminación. No obstante, la participación voluntaria de los trabajadores podrá ser tenida en cuenta a efectos de promoción interna en las empresas.

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

D) El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

De común acuerdo entre las partes, el trabajador podrá asistir a los cursos sobre formación profesional que se impartan en la ciudad de Valencia por las organizaciones sindicales o empresariales, u otras instituciones, siempre que redunden en la específica formación del trabajador en relación con la prestación de servicios a la empresa, disfrutando, en cuanto sea necesario, del permiso retribuido de horario de trabajo que coincida con el de dichos cursos y sufragando la empresa los gastos de matrícula, si los hubiera.

La empresa podrá proponer al trabajador la asistencia a cursos de formación profesional fuera de la ciudad de Valencia y aceptada la propuesta, el trabajador disfrutará de permiso retribuido y percibirá a cargo de la empresa los gastos de locomoción y las dietas que ocasione el desplazamiento, siendo también en este caso a cargo de la empresa los demás gastos que implique la asistencia al curso.

Si fueran varios los trabajadores interesados en la asistencia a tales cursos y ello pudiera ocasionar perjuicios en la marcha normal de la empresa, tendrán preferencia para asistir a ellos, los trabajadores que reuniendo la preparación adecuada al efecto, cuenten con mayor antigüedad en la empresa y en caso de

igualdad el de mayor edad.

La dirección de la empresa, cuando las circunstancias lo exijan para su mejor organización y productividad, podrá impartir a su cargo cursos de formación profesional dentro del horario de trabajo para los trabajadores que considere deben adquirir los conocimientos de las nuevas técnicas o métodos de trabajo.

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

Art. 25. Jornada ordinaria, cómputos y distribución. Las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, en un plazo de treinta días desde la firma del mismo, deberán optar por una de las dos opciones siguientes de distribución y cómputos de jornada:

A. Excepto el mes de agosto, el resto de meses del año: jornada de lunes a viernes hasta las 14 horas y 30 minutos de este último día, y cómputo semanal de 37 horas y 30 minutos. El total de horas anuales a realizar sería de 1.668 horas.

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

- Para cambiar la jornada una vez elegida la opción se deberá contar con la aprobación de la mayoría del personal de la empresa.
- Si durante el primer año de vigencia del convenio, por la posibilidad creada en el mismo, las empresas cambian de la opción A, a la B, regularizarán y compensarán el exceso de jornada dentro del año en que realicen el cambio.
- Durante el mes de agosto, la jornada será continuada de una duración de 35 horas semanales. Esta condición es obligatoria para todas las empresas, independientemente de la elección de cualquiera de las dos opciones de distribución de jornada reseñadas anteriormente en este artículo.
- Cuando por necesidades de la empresa se requiera trabajar en sábado, el personal podrá realizar horas extraordinarias dentro de los límites legales, retribuidas con el incremento del 75 por 100. Los días de jornada partida el personal dispondrá de dos horas para comer, como mínimo.
- En jornada continuada el personal dispondrá de veinte minutos de descanso, computados como jornada de trabajo.
- La dirección de la empresa, previo acuerdo con el delegado de personal o comité de empresa, fijará el horario de trabajo, el cual quedará expuesto en el calendario laboral.
- Las empresas podrán organizar turnos rotativos de su personal a fin de cumplir las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal. Las partes negociadoras de este convenio, tras un análisis inicial del régimen de trabajos a turnos, acuerdan que, en aquellas empresas en que ya exista implantada dicha modalidad o sistema, se acordará con los representantes legales de los trabajadores una percepción mediante plus de turnicidad o descanso compensatorio para contribuir a una mejora

funcional estructural u organizativa del turno, que redunde en mutuo beneficio. En ningún caso el abono de este plus podrá solaparse con la percepción del plus de nocturnidad.

Art. 26. Jornada extraordinaria. A propuesta de la empresa y oído el comité de empresa o delegado de personal podrán trabajarse horas extraordinarias, que excedan de la jornada máxima semanal fijada en el artículo anterior, en las siguientes condiciones:

- a) El número de horas extraordinarias no podrá superar en dos al día, cinco a la semana, dieciocho al mes y ochenta al año por trabajador.
- b) Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 por 100 las cuatro primeras y del 100 por 100 las restantes. En trabajos nocturnos, el 100 por 100 a contar de la primera, y las realizadas en domingos y festivos serán abonadas al 140 por 100. Se considerarán como trabajos de noche los que se realicen desde las 20 horas a las 8 horas del día siguiente.
- c) El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, será el resultado de la operación de dividir las percepciones fijas anuales de cada trabajador por la jornada anual.
- d) A efectos de cómputo de horas extraordinarias del apartado anterior, el divisor de horas efectivamente a trabajar, se establece en 1.678 horas anuales.
- e) La cotización a la Seguridad Social de las horas extraordinarias se ajustará a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 27. Fiestas retribuidas. Se observará el descanso en los días festivos, con arreglo al calendario laboral oficial de cada año. Se considerarán festivos a todos los efectos: 16 de julio, 24 y 31 de diciembre, más el Jueves Santo o lunes de Pascua, según uno u otro no esté incluido en dicho calendario laboral.

Los días 17 y 18 de marzo se hará jornada intensiva de siete horas, de 8 a 15 horas.

Art. 28. Vacaciones. Las vacaciones fijadas en el presente convenio, para todo el personal que cuente, como mínimo, con un año de servicio en la empresa, serán de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, estará en proporción al tiempo de servicio. La fracción del mes se considerará como de un mes completo.

El período de vacaciones se comprenderá entre los días 16 de junio al 30 de septiembre inclusive ambos. Si por necesidades de la empresa no se disfrutaran las vacaciones dentro de este período se le concederá cinco días más. No obstante, el disfrute durante el período comprendido entre el 1 al 15 de junio, no devengará la parte proporcional de vacación adicional prevista en este convenio.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotatorios. Las vacaciones no se

iniciarán en sábado, domingo o días festivos.

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

Art. 29. Excedencia. Junto a la suspensión del contrato, se reconocen dos clases de excedencia: voluntarias y forzosas, pero ninguna de éstas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

1. Excedencia voluntaria.- Podrán solicitar excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven dos años de servicio. Las peticiones se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas conforme a las necesidades del servicio procurando despacharlos favorablemente cuando tengan por causa la terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas a las expresadas que se señalen en el reglamento de régimen interior.

La excedencia voluntaria se concederá por plazos no inferiores a un año, ni superiores a 5 y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que el personal permanezca en esta situación.

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

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

a) Elección para cargo político o sindical.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que compute el tiempo de excedencia a todos los efectos. El personal que se encuentre en esta situación deberá solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

b) Enfermedad.

Los 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 hubieran obtenido su curación transcurrido este plazo, pasarán a la situación de jubilados si reunieran las condiciones debidas.

El tiempo de excedencia será reconocido a efectos pasivos a quienes lleven un mínimo de diez años al servicio de la empresa en el momento de producirse la

excedencia por causas de enfermedad. El personal que se encuentre en el caso previsto en el presente artículo, podrá solicitar su jubilación si se hallase dentro de las condiciones establecidas en el sistema de la Seguridad Social o en el reglamento del Montepío o bien su reingreso si se encontrase restablecido de su dolencia.

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

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

- Cuidado de hijos: causan derecho a la excedencia indicada tanto los hijos naturales como los adoptivos o acogidos, y en este caso, tanto los acogidos permanentemente como pre-adoptivos.
- Atención a familiares: dan derecho a la excedencia los parientes tanto por afinidad como por consanguinidad hasta el segundo grado de parentesco (padres, suegros, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cuñados) que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

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

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

En el supuesto de atención a familiares inválidos o enfermos, el período se fija en un año como máximo.

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

Durante el primer año de la excedencia, en cualquiera de los dos supuestos, se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que se ocupaba al solicitarla. Transcurrido dicho plazo, la reserva está referida tan sólo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando se indica «primer año». de excedencia no se refiere al primer año desde el nacimiento o adopción o situación de necesidad del familiar en cuestión, sino desde el inicio efectivo del período de excedencia que puede solicitarse después de haber ocurrido aquellos hechos causantes.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a participar en los cursos de formación que se

impartan en su empresa, debiendo ser convocado para ello por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

4. 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.

Art. 30. Licencias. El personal que lleve un mínimo de tres años de servicio, podrá pedir en caso de verdadera justificación licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. Nunca podrá solicitarse esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

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

Art. 31. Permisos Retribuidos. Los trabajadores disfrutarán de tres días de permiso retribuido, cuya fecha se acordará entre ambas partes.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Tres días naturales que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de un hijo, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos y hermanos.

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

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

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

5. Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos de uno u otro cónyuge coincidiendo con la fecha de la celebración de dicha ceremonia.

6. Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

8. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos

generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la Ley de Relaciones Laborales.

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

10. Dos días por traslado del domicilio habitual.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

12. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

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

Art. 32. Reducción de jornada para cuidado de hijos o familiares. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de seis años, o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, tienen derecho a reducir la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con disminución proporcional del salario.

Tal reducción de jornada se define actualmente como un derecho individual de los trabajadores, sean hombres o mujeres, es decir, que en el caso de una pareja que se encuentre en alguna de las situaciones descritas, ambos podrán ejercer simultáneamente el derecho en sus respectivas empresas. En caso de que ambos trabajasen en la misma empresa y pretendieran ejercer tal derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPITULO VII.- Régimen retributivo

Art. 33. Estructura salarial. Las percepciones económicas pactadas en el presente convenio, atenderán al ordenamiento regulado en el E.T., quedando clasificadas de la siguiente forma:

- Salario base.
- Complementos salariales:
- Personales.

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- De vencimiento superior al mes.
- Complementos extrasalariales:
- Dietas.
- Kilometraje.

Art. 34. Salario base. El salario base a percibir por el trabajador, para cada categoría profesional, en la prestación de sus servicios en la jornada completa fijada en convenio, es el fijado en las tablas salariales anexas al mismo.

Art. 35. Complemento personal de antigüedad. La cuantía del complemento de antigüedad será del 4% por cada dos años de servicios prestados a la misma empresa. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años; el 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente. Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

- La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad.
- Se estimará asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija. El importe de cada bienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumpla cada bienio.
- Se computará a efectos económicos de percepción de la antigüedad, el tiempo trabajado eventualmente sin distinción de la modalidad contractual.
- Los trabajadores ingresados a partir del 1 de enero de 2002 no tendrán derecho a antigüedad alguna, quedando el complemento personal de antigüedad definitivamente suprimido el 31 de diciembre de 2002, para los que venían teniendo este derecho.
- La antigüedad que, a esta última fecha, estuviese consolidada, se calculará en su cuantía, figurando a partir del 1 de enero de 2003 como complemento «ad personam» el cual no podrá ser compensado ni absorbido.

Art. 36. Gratificaciones extraordinarias. Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias (una cada 3 meses), equivalente a una mensualidad del salario real cada una, que será abonada con anterioridad al 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de

diciembre.

- Los períodos de incapacidad laboral transitoria se considerarán como trabajo efectivo a efectos de la percepción de pagas extras.
- La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados durante el último año, en casos de ingresos y ceses.
- Las empresas, previo acuerdo con los trabajadores, podrán prorratear las gratificaciones extraordinarias durante las 12 mensualidades del año.

Art. 37. Complementos salariales de puesto de trabajo. Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la fijada en las tablas salariales anexas al presente convenio.

- Los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban con suficiencia un idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán como complemento personal la cantidad fijada en la tabla salarial anexa al presente convenio por cada idioma extranjero cuyo conocimiento del empleado sea utilizado por la empresa.
- Los cajeros o trabajadores que realicen operaciones de cobros y pagos teniendo responsabilidad inherente a dichas operaciones, percibirán un complemento igual al fijado en la tabla anexa.
- A los 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 e Higiene en el Trabajo, se le abonará un plus anual. Este plus deberá acomodarse a circunstancias verdaderamente excepcionales, por cuanto la regla general deberá ser su eliminación al desaparecer las circunstancias negativas que lo originaran.
- La jornada nocturna será retribuida con un 25% de incremento del salario base mensual.
- Entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal se acordará, si procede, en qué cuantía o reducción de jornada laboral se retribuirán los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos. Esta reducción se efectuará sobre la base del canje de los pluses económicos por la misma, que podría ser acumulativa en días de vacaciones.
- Los trabajadores que tengan derecho al complemento salarial por trabajo en máquinas contables, computadoras, cerebros electrónicos, télex y pantallas de ordenadores, continuarán percibiendo dichos pluses, durante la vigencia del convenio, congelados a los valores correspondientes a fecha 31 de diciembre de 1999. En el futuro la negociación colectiva regulará los incrementos a aplicar a estos conceptos. Este plus quedó extinguido a partir de la fecha de firma del convenio anterior.

Art. 38. Complementos extrasalariales. Los trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que efectuar gastos por cuenta de la empresa (comidas, desplazamientos, etc.) se les compensarán los mismos de acuerdo con los justificantes aportados a la empresa.

Cuando habitualmente, y de común acuerdo, se use vehículo automóvil propio del trabajador al servicio de la empresa, por lo menos se pagará el kilometraje

según lo fijado en la tabla anexa al convenio. En caso de que a un 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.

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 considera abuso de autoridad.

En el supuesto de que un conductor dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo propio o de la empresa y por estricta necesidad del servicio le sea impuesta una multa por la autoridad competente, su importe le será compensado íntegramente por la empresa.

Art. 39. Incremento y revisión salarial. Para el año 2.003 los Salarios base se incrementarán en el 2'5 % con respecto a los del año anterior, de acuerdo con la tabla anexa. Se garantizará que el incremento final para el año de vigencia del presente convenio, será del IPC real acumulado anual en el 2.003. Así mismo, se garantizará que el incremento y revisión pactados en el párrafo anterior, no podrán ser compensados ni absorbidos por las mejoras que las empresas pudieran haber concedido a los trabajadores.

Los atrasos consecuencia de la firma del convenio se percibirán, como fecha tope, el 30 de Noviembre del año 2003.

CAPITULO VII .- Mejoras colectivas, sociales y sindicales

Art. 40. Incapacidad temporal. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 100% de su salario real, en caso de accidente laboral o enfermedad reconocida por la Seguridad Social, durante la situación de la incapacidad transitoria a partir del primer día de baja en todo caso. En cualquier caso, la empresa abonará la diferencia entre la prestación abonada por la entidad gestora y el salario real que pudiera resultar de la revisión convencional del mismo.

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

Art. 41. Reconocimiento médico anual. Las empresas vienen obligadas a garantizar un chequeo médico anual a todos sus trabajadores, a través de los servicios de medicina preventiva de la Seguridad Social.

Los reconocimientos médicos durante la relación laboral deben realizarse por los servicios de la Seguridad Social. Todo ello sin perjuicio de la asistencia que presten los servicios médicos de la empresa, con especial énfasis en los aspectos oftalmológicos. Los referidos reconocimientos médicos comprenderán:

- Datos personales: antecedentes personales y familiares, talla, peso y perímetro torácico y abdominal.
- Exploración: faringe y amígdalas.
- Aparato respiratorio: auscultación, espirografía, espirometría y rayos X, si el médico lo considera necesario y lo consienta el interesado.
- Aparato circulatorio: tensión arterial y auscultación.
- Abdomen: hernias, hemorroides e hígado.
- Aparato locomotor: reflejos rotulianos.
- Analítica en sangre: fórmula leucocitaria y recuento globular, colesterol, ácido úrico, glucosa, GTP y GOT.
- Analítica en orina. albúmina, sedimentos, acetona y glucosa.
- 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.
- Revisión auditiva.
- Electrocardiograma cada dos años.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán secretos y sólo tendrán acceso a su conocimiento el trabajador interesado y la empresa.

Art. 42. Prendas de uniforme y seguridad. Las empresas que exijan uniforme a los conserjes, cobradores, ordenanzas, porteros, botones, recaderos o chóferes, 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 las precisen para el desarrollo de su trabajo. Igualmente las empresas facilitarán dos veces al año, al personal que realice sus funciones en el muelle, los elementos personales de protección y seguridad en el trabajo.

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

Art. 43. Incentivos a la jubilación. Las empresas concederán a los trabajadores a su servicio que se jubilen un premio consistente en el importe de tres mensualidades del salario real que perciban en el momento de su jubilación.

Si el trabajador se jubilara entre los 60 y 65 años de edad, ambos años inclusive, el premio del párrafo anterior se incrementará con cuatro mensualidades más. El plazo máximo de solicitud de este premio será de noventa días contados desde la fecha de jubilación efectiva del trabajador.

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

El importe de las mensualidades de salario real que se perciban en el momento de la jubilación se verá incrementado durante la vigencia del presente convenio en el 10 por 100.

Se faculta a la comisión paritaria del convenio para la gestión y seguimiento del proceso de «externalización» o «exteriorización» de los premios por jubilación aquí contempladas.

Art. 44. Servicio militar o prestación social sustitutoria. El personal afectado por este convenio, durante el período normal de servicio militar o servicio social sustitutorio, y si fuese movilizado, devengará el 50 por 100 de su sueldo y pagas extraordinarias íntegras. En el caso de que sus obligaciones le permitan acudir al trabajo diariamente y trabajar al menos durante 100 horas mensuales, así como en el de movilización general por causa de guerra, tendrá derecho al sueldo íntegro.

El tiempo que esté en filas se computará para los efectos de antigüedad y aumentos de sueldo.

Si la empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el personal, se procurará adscribirle a ella siempre que pueda hacer compatible sus deberes de empleado y soldado.

Art. 45. Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores. Los trabajadores afectados por el presente convenio gozarán de los derechos establecidos en el convenio número 135 de la OIT, de 23 de junio de 1971, ratificado por España el 8 de noviembre de 1972, y en el Estatuto de los Trabajadores, sobre protección y facilidades a representantes de los trabajadores de la empresa. A este efecto la expresión representante de los trabajadores comprende las personas libremente elegidas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de la Trabajadores, o cualquier otra disposición que pueda promulgarse sobre la materia.

- Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en los locales de la empresa a los trabajadores de la misma y notificando la celebración a ésta con 24 horas de antelación. Si se celebran dentro del horario de jornada laboral su tiempo será considerado como trabajado cuando las convoquen los delegados o comités de empresa y para todo el personal. La convocatoria será en la última hora de la jornada y como máximo 2 veces al mes.
- Ningún 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 de trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.
- El uso de las 40 horas laborales al mes a que los representantes de lo trabajadores tienen derecho para llevarse a cabo las actividades propias de su cargo tanto fuera como dentro de la empresa, deberá ser notificado a ésta con 24 horas de antelación y debidamente justificado en cada caso.

Art. 46. Secciones sindicales, delegados de sección sindical. Se reconoce la posibilidad de crear secciones sindicales de empresa, 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 siguientes garantías establecidas en los apartados a), e) 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:
- Ostentarán las funciones de control de la contratación establecidas por la Ley 21/1991, de 7 de enero, en aquellas empresas donde no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- 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 en el artículo 64 apartado 1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- Serán informados de los expedientes de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral.
- Conocerán, asimismo, de las infracciones, procedimientos y faltas impuestas respecto de sus trabajadores afiliados.
- Igualmente podrán convocar asambleas en los locales de la empresa fuera de la jornada laboral.
- Tendrán, por último, las competencias específicas que les asigne la legislación vigente en la materia.
- Para el ejercicio de sus funciones, los aludidos delegados sindicales dispondrán de un crédito horario de tres horas retribuidas al mes.

Art. 47. Descuento cuota sindical en nómina. La empresa descontará mensualmente de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos y de cada central sindical, la cuota de la afiliación de cada uno de ellos, liquidándola a fin de cada mes al representante de finanzas de cada sección sindical de empresas, 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.

Art. 48. Información sobre E.R.E. y modificación condiciones de trabajo. Los delegados de los trabajadores o comités de empresa serán informados de cualquier expediente de regulación de empleo antes de su presentación a la autoridad laboral, y de la imposición de sanciones a los trabajadores.

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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Fundación laboral de tráfico exterior. Se mantiene el fondo de asistencia social, constituido el año 1980, y transformado en Fundación Laboral de Tráfico Exterior el 23 de diciembre de 1991, nutrido por aportación obligatoria, consistente en 17'58 € al mes por trabajador a cargo de la empresa y de 2'85 € al mes a cargo del trabajador, con el que pagarán las ayudas familiares que acuerde el comité paritario encargado de su gestión, así como la prima de una póliza de seguro de vida colectivo para todos los trabajadores afectos al convenio.

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

La gestión de la Fundación está encomendada a una comisión paritaria del Sector de Tráfico Exterior, de la que ATEIA forma parte con dos miembros; y por un afiliado al Sector del Mar (Tráfico Exterior) de la F.C.T. de CC.OO. P.V., y un afiliado al Sindicato del Sector de Puertos y Aduanas de la Federación de Transporte, Comunicaciones y Mar de U.G.T.P.V., en representación de los trabajadores.

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

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

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

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

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

Dicha asamblea será la que llevará a cabo la labor de control y fiscalización del fondo, aprobación del ejercicio anterior y la resolución de los recursos que se hayan presentado contra la denegación de las ayudas por parte de la comisión paritaria.

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

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

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

Las centrales sindicales firmantes del convenio designarán dos personas, con cargo al fondo, dedicadas a la gestión diaria del mismo, promover la formación profesional y preparar planes de curso adecuados a las necesidades del sector, genéricamente o específicas, para cada una de las actividades que lo integran; todo ello para el eficaz desarrollo del artículo 24 del presente convenio. Dichos planes se someterán a la aprobación de la comisión paritaria para su puesta en práctica.

Los fines de la fundación serán, además de los que actualmente tiene el fondo de asistencia social, los siguientes:

- a) Estudiar, elaborar planes y en su caso impartir cursos de formación profesional, adecuados a las necesidades del sector, genéricamente, o específicos para cada una de las actividades que los integran (consignación, estiba de buques, tráfico exterior, aduanas, etc.).
- b) Actuar como mediadora en las diferencias que puedan surgir entre empresas y trabajadores en la aplicación de normas sobre formación profesional del presente convenio.
- c) Crear, si así lo estimara conveniente, una bolsa de trabajo en la que se registren todos los trabajadores en paro que aspiren a seguir trabajando o iniciar su incorporación al sector, si cuentan con la preparación indispensable, de donde las empresas puedan demandar su empleo, sin perjuicio de las funciones atribuidas a las oficinas de empleo del Ministerio de Trabajo o la Consejería de Trabajo.
- d) Los recursos económicos de la fundación se nutrirán con las aportaciones de empresas y trabajadores que fija el artículo siguiente, incrementadas, según se acuerde en cada revisión del convenio y, especialmente, las que se determinen para sostener las funciones de los tres apartados anteriores, aparte de las donaciones o subvenciones que puedan obtenerse de otras instituciones u organismos.

CAPITULO VIII .- Régimen disciplinario

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

A) Serán faltas leves las siguientes:

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

B) Serán faltas graves las siguientes:

- La falta de disciplina e incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores, y de las obligaciones concretas y específicas en el puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven perjuicios graves para la empresa.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas se deriven riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad (no justificadas) que sobrepasen las del apartado a).
- El abandono del trabajo, sin causa justificada, por un período superior a cuatro horas.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones, debidamente probada con testigos.

C) Serán faltas muy graves las siguientes.

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

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a ocho días. Dicha sanción deberá comunicarse a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, al representante sindical, si lo hubiera.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días. Inhabilitación para el ascenso, por un período de dos a cuatro años. Despido.

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

Procedimiento sancionador.

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

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

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

TABLA INICIAL CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS TRANSITARIAS (Valencia) 2.003

<u>PERSONAL TITULADO</u>	<u>2.003.</u>	<u>Atrasos x Mes</u>
Titulado Superior	1 . 382 , 49	33,72
Titulado Medio (A)	1 . 233 , 14	30,07
Titulado Medio (B)	1 . 157 , 71	28,24
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>		
Jefe de Sección	1 . 382 , 49	33,72
Jefe de Negociado	1 . 233 , 14	30,07
Oficial Administrativo A	1 . 101 , 87	26,87
Oficial Administrativo B	986 , 60	24,07
Auxiliar Administrativo A	916 , 55	22,36
Auxiliar Administrativo B	739 , 95	18,05
Aspirante Administrativo 16/17 años	599 , 70	14,63
Telefonista	916 , 55	22,36
Telefonista (menor 18 años)	769 , 87	18,78
<u>PERSONAL SUBALTERNO</u>		
Conserje	934 , 97	22,80
Cobrador - Ordenanza	916 , 55	22,36
Botones (16 / 17 años)	599 , 70	14,63
Personal de Limpieza	916 , 55	22,36
<u>SERVICIOS VARIOS</u>		
Encargado de Sección	1 . 129 , 43	27,55
Oficial (Conductor Camión y E. Almacén)	1 . 101 , 87	26,87
Peón	916 , 55	22,36
Aprendiz 16 / 17 años	599 , 70	14,63
<u>KILOMETRAJES (2.003)</u>		<u>COMPLEMENTO ANUAL</u>
Kilometraje Radio MENOR de 25 kmts.	0,31	
Kilometraje Radio MAYOR de 25 kmts.	0,27	
Mínimo Mensual Garantizado	98,16	616,45