

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Artículo 15. *Despidos.*

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Abusos de autoridad.*

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en

Conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

Artículo 17.

Para la aplicación de sanciones por faltas muy graves se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

15218 *RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.L. (Código de Convenio n.º 9015662), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 24 de agosto de 2005.—El Director General, P. S. (disposición adicional quinta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, María Antonia Diego Revuelta.

CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales del Convenio

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todos los centros de trabajo de la empresa Docks Comerciales de Valencia, S. A., cuyo domicilio social radica en Valencia, Muelle de Levante 16, independientemente de la provincia en la que estén ubicados.

Procede realizar especial mención, por la particular regulación que dentro del contenido normativo del presente convenio tendrá, al centro de trabajo correspondiente al Puesto de Inspección Fronteriza ubicado en el Puerto de Bahía de Algeciras, cuya ocupación y explotación del mismo en la actualidad la detenta Docks Comerciales de Valencia, S.A. mediante adjudicación por concurso de la autorización administrativa otorgada por la Autoridad Portuaria del Puerto de la Bahía de Algeciras.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

Debido a la actividad principal de la empresa, el presente Convenio se enmarca bajo el ámbito del Acuerdo General Estatal para las empresas del Transporte de Mercancías por Carretera y sus Actividades Anexas.

Estarán afectados por el convenio todos los trabajadores de la mercantil Docks Comerciales de Valencia, S.A. en cualquiera de sus centros de trabajo cuya actividad principal quede comprendida en el Artículo 4 del Acuerdo General para las empresas del Transporte de Mercancías por Carretera, con las excepciones previstas en el E.T.

Al personal adscrito al Puesto de Inspección Fronteriza del Puerto de la Bahía de Algeciras (en adelante P.I.F. Algeciras) le es, por supuesto, de aplicación lo dispuesto en el presente convenio colectivo, si bien, con las especificaciones que se recogen en el cuerpo del mismo y que vienen impuestas por el Laudo Arbitral de fecha 17 de Agosto de 2.001, dictado por el Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Cádiz de la Junta de Andalucía, es el propio punto 1.º de la resolución de dicho laudo el que establece la libertad total de las partes sociales (trabajadores y empresa) para aplicar de mutuo acuerdo el convenio colectivo que ambas decidan, no imponiéndose pues, por parte de la Administración la obligatoriedad de aplicar un convenio colectivo en particular.

El mencionado personal adscrito al P.I.F. de Algeciras tiene la condición actualmente de personal perteneciente a la plantilla de la empresa «Docks Comerciales de Valencia, S.A.» y ello a todos los efectos dispuestos en la normativa laboral vigente, ahora bien, consta establecido por la Autoridad Portuaria del Puerto Bahía de Algeciras en el Pliego de Bases del Concurso para la adjudicación de la concesión de la explotación de dicho P.I.F. (cláusula 26 del Personal Laboral) que: «una vez finalice el plazo de concesión de la Autorización y esta no fuera renovada, la Plantilla del P.I.F. al completo pasarían a depender de la nueva Empresa Adjudicataria.», ello supondría la desvinculación a efectos laborales de dicha plantilla con respecto a la empresa adjudicataria «saliente» y su nueva vinculación con la empresa adjudicataria «entrante», y ello debido a que ésta última al aceptar las Bases Administrativas del Concurso está aceptando expresamente tal asunción de la plantilla del P.I.F. como propia, aplicándose a todos los efectos lo establecido en el art. 44.1 del Estatuto de los Trabajadores y será en dicho supuesto cuando la Autoridad Portuaria deberá ser requerida por los trabajadores adscritos a dicho centro de trabajo, para que la nueva empresa adjudicataria aplique lo dispuesto en el Laudo Arbitral antes mencionado, tal y como lo está cumpliendo, mediante el presente convenio colectivo Docks Comerciales de Valencia, S.A.

En todo caso y para el supuesto que llegado el vencimiento de la adjudicación a Docks Comerciales de Valencia, S.A. ésta no fuera renovada y la Autoridad Portuaria variase sus pliegos de condiciones en el sentido de suprimir la obligación de asumir junto con la actividad a la totalidad del personal que realizaba la misma, obligación que en la actualidad sí está establecida, ello supondría que el personal adscrito al P.I.F. de Algeciras quedaría vinculado a la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.A., reservándose los trabajadores la potestad, que se ejercerá de forma voluntaria y a juicio de los mismos, de reclamar su posible vinculación laboral directamente a la Autoridad Portuaria del Puerto Bahía de Algeciras. Opción que repetimos tendrá naturaleza totalmente voluntaria e individual.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, independientemente sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005. La duración del convenio concluirá el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, antes de la fecha del fin de su vigencia o de sus prórrogas. Al vencimiento del presente convenio, salvo sustitución del mismo por acuerdo expreso, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo en sus sucesivas prórrogas.

Artículo 5. *Condiciones pactadas.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. A los efectos de aplicación práctica, sus condiciones se considerarán globalmente.

Artículo 6. *Concurrencia de Convenios.*

El presente convenio es concurrente con el Acuerdo General Estatal del Transporte de Mercancías por Carretera y con los respectivos Convenios Provinciales de dicho Sector. No obstante en el momento entrasen en vigor las sucesivas novaciones de los antedichos convenios, estos serían

de aplicación inmediata, por lo que la Comisión Paritaria del convenio de Docks Comerciales de Valencia, S.A., deberá reunirse para proceder a las modificaciones y adecuaciones oportunas.

Artículo 7. *Condiciones mínimas del Convenio.*

En el espíritu de establecer unas condiciones mínimas de convenio se pacta, en Capítulo al efecto, un contenido de Jornada y de las Condiciones Económicas que serán consideradas como mínimo de aplicación en todos los centros de trabajo de Docks Comerciales de Valencia, S.A.

En cuanto al P.I.F. Algeciras se considerará, que para lo no recogido en el presente convenio se aplicará como norma convencional supletoria lo dispuesto en el Convenio Colectivo denominado de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz, así como lo impuesto por el Laudo Arbitral de fecha 17 de Agosto de 2.001(BOE 203-24/08/01), dictado por el Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico de Cádiz de la Junta de Andalucía en su punto Decimotercero.

Artículo 8. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio; así como para concretar los cambios acordados en los convenios concurrentes de aplicación, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por los Delegados de Personal que en cada momento tengan su nombramiento en vigor o por el Comité de Empresa (caso de existir), así como por una representación de la empresa en idéntico número que los anteriores, o a elección de ésta únicamente por el Administrador de la empresa. Ambas partes podrán acudir con los asesores que estimen oportuno.

Artículo 9. *Funciones de la Comisión Paritaria.*

Serán las siguientes:

- A. Interpretación y correcta aplicación de lo pactado en el convenio.
- B. Incorporación de los cambios consecuentes del Acuerdo General Sectorial estatal; así como del convenio provincial de Valencia, el cual se considera como mínimo de aplicación.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 15 días al de la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central (domicilio social) de la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.A., actualmente en Valencia y lo serán en número de jornadas suficiente para que se alcancen los acuerdos que conformen el orden del día.

La empresa deberá hacerse cargo de los gastos, tanto de desplazamiento como de estancia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa adscritos a Centros de Trabajo de poblaciones distintas a las de Valencia, en las cuantías establecidas en el presente convenio especificadas en su artículo 27.

CAPÍTULO II

Disposiciones del Acuerdo General

A continuación se expresan las condiciones del Acuerdo General Estatal, de obligado cumplimiento en ámbitos inferiores, vigentes en el momento de la firma del presente convenio de empresa.

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa—con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa— implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 11. *Obligaciones del trabajador.*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen

dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12. *No discriminación.*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, nacionalidad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 13. *Instauración de sistema de incentivos.*

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el momento de la firma de este Convenio Colectivo ambas partes reconocen que no existe establecido ningún sistema remuneratorio de incentivos al personal afectado por el mismo y referenciado a la facturación de los camiones que forman la flota de la empresa, ni ha existido tal incentivo en los dos últimos años anteriores a la firma de este convenio colectivo.

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 14. *Clasificación del Personal.*

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 15. *Movilidad Funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN GENERAL

Artículo 16. *Clasificación por Grupos Profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.A. se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Personal Superior y Técnico.
- Grupo II: Personal de Administración.
- Grupo III: Personal de Movimiento.
- Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.
- Grupo V: Personal adscrito al P.I.F. Algeciras.

Artículo 17. *Grupo I: Personal Superior y Técnico.*

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido correspondan la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

17.1 Director de Área o Departamento.—Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

17.2 Director o Delegado de Sucursal.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

17.3 Jefe de Servicio.—Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

17.4 Titulado de Grado Superior.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

17.5 Titulado de Grado Medio.—Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

17.6 Jefe de Sección.—Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

17.7 Jefe de Negociado.—Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

17.8 Jefe de Tráfico de Primera.—Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

17.9 Jefe de Tráfico de Segunda.—Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

17.10 Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores.—Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

17.11 Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

17.12 Jefe de Taller.—Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

17.13 Contraamaestre o Encargado.—Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 18. *Grupo II: Personal de Administración.*

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

18.1. Oficial de Primera.—Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

18.2. Oficial de Segunda.—Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

18.3. Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director o Delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

18.4. Encargado de Garaje.—Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

18.5. Auxiliar.—Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

18.6. Telefonista.—Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 19. Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

19.1 Conductor mecánico.—Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.4.

19.2 Conductor.—Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

19.3 Conductor-Repartidor de vehículos ligeros.—Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

19.4 Conductor de máquinas elevadoras.—Es el empleado que en dependencia funcional directa de coordinación logística y bajo la supervisión de dirección, maneja aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga/descarga de todo tipo de vehículos y mercancías en el almacén. Estas funciones podrán ser realizadas tanto con vehículos, o con instalaciones fijas o bien de forma manual.

Dicho empleado será responsable del cuidado y mantenimiento preventivo de la carretilla asignada, manteniéndola en condiciones óptimas de uso. Deberá optimizar el espacio disponible. Deberá cumplir con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, según la normativa vigente. Asumirá la responsabilidad del control de cargas y descargas y hará todo ello efectuando los trabajos necesarios para el correcto acondicionamiento del vehículo y la protección de las mercancías.

Asimismo, el empleado ejecutará las tareas auxiliares en función de las necesidades del trabajo, y siempre bajo la supervisión de coordinación logística.

19.5 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 19.1. y 19.2.—Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les

corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

19.5.A Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

- Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
- Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

19.5.B Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

19.5.C Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

19.5.D Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

19.5.E El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

19.5.F Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

19.6 Disposición común a las categorías 19.1, 19.2 y 19.3.—Salvo que por Convenio Colectivo se disponga otra cosa, los Conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes: a) que no se encuentre en esa situación un número de Conductores superior al diez por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y b) que la antigüedad del Conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquellos —siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos— por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir. Si los Conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 (setenta y cinco) por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el cincuenta por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación por Convenio Colectivo, se respetarán las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

19.7 Capataz.—Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repar-

tos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

19.8 Capitonista.—Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

19.9 Ayudante y/o Mozo Especializado.—Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

19.10 Auxiliar de Almacén-Basculero.—Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

19.11 Mozo ordinario.—Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 20. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

20.1 Ordenanza.—Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

20.2 Guarda.—Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

20.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza.—Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

20.4 Capataz de Taller o Jefe de Equipo.—Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

20.5 Oficial de Primera de Oficios.—Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

20.6 Oficial de Segunda de Oficios.—Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles —que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza— se clasificará en una de las categorías 20.5 ó 20.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

20.7 Mozo Especializado de Taller.—Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

20.8 Peón Ordinario.—Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo 21. Personal adscrito al P.I.F. Algeciras.

La ocupación y explotación del P.I.F. Algeciras se trata de una actividad empresarial que tiene como objetivo el de realizar las operaciones necesarias conducentes a que se realice el reconocimiento de mercancías, de origen animal o vegetal, productos o animales vivos que entrando en el Puerto de Algeciras, las autoridades competentes deciden que deben ser objeto de inspección o control que estimen necesario, todo ello bajo el marco de las obligaciones previstas en el R.D. 1977/99 de 23 de Diciembre por el que se establecen los principios relativos a la organización de los controles veterinarios sobre los productos procedentes de países terceros.

Las tareas principales que se realizan a cargo del personal del P.I.F. Algeciras alcanza los siguientes servicios:

Carga y descarga de las mercancías y animales vivos objetos de control. Realizar según instrucciones control de identidad, físicos, toma de muestras, pesaje, recuento que se ordenen por las autoridades competentes.

Almacenamiento de mercancías.

Apoyo directo a la gestión administrativa de la ventanilla única para tramitar el despacho de mercancías.

Control de acceso de las instalaciones y regulación de operaciones en zonas de circulación donde están ubicados y en la de carga y descarga de productos.

Regulación de tráfico y aparcamiento de vehículos en la zona propia.

Explotación de la báscula para pesaje de vehículos.

Custodia y cuidado de los animales vivos.

Limpieza general de las instalaciones.

Labores de mantenimiento de las instalaciones.

Con la anterior descripción de las tareas que debe realizar la plantilla del P.I.F. Algeciras se da cumplimiento, por primera vez en un convenio colectivo a la fijación concreta de las mismas, tal y como se recomendaba en el Laudo Arbitral dictado por la Junta de Andalucía, y que se trataba, a fin de cuentas, de una antigua reivindicación de los trabajadores, ya que ninguno de los convenios colectivos que pudieran ser de aplicación a dicho centro de trabajo, y que se nombraban en el Laudo, recogía específica e individualmente dicha descripción de las tareas propias del P.I.F. Algeciras.

SECCIÓN TERCERA. DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 22. Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 23. *Periodo de prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 24. *Promoción.*

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 25. *Jubilación.*

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 % de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Movilidad geográfica

Artículo 26. *Cambios de Residencia.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Al personal del PIF de Algeciras solo les será de aplicación lo dispuesto en el presente artículo y en el 29 de este convenio, cuando se diera la circunstancia de que una vez finalizase el plazo de la concesión de la Autorización y no siendo ésta renovada la Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras, la misma eliminase de sus pliegos de condiciones del Concurso la obligatoriedad de que por la nueva Adjudicataria se deban asumir los contratos laborales de la plantilla que realiza su actividad en el P.I.F., ya que solo si se produjera dicho supuesto la plantilla seguiría únicamente vinculada a la empresa Docks Comerciales de Valencia, S.A, y por tanto sería más que necesario su inmediato traslado a los Centros de Trabajo que la empresa tuviese en dicho momento en funcionamiento en otras provincias.

Artículo 27. *Traslado Temporal.*

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la Empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía de 52,29 € si es con pernocta y 26,14 € si lo es sin pernocta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Artículo 28. *Distribución de la dieta.*

La comida del medio día representará un 35 % del importe de la dieta; la cena un 25 %; la pernoctación un 30 %; y el desayuno un 10 %. La empresa, quedará exonerada de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitara a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrá obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, comida y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Artículo 29. *Traslado Temporal superior a tres meses.*

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de 3 meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 % de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada 3 meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos –en lo que coincida con su jornada de trabajo– serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 30. *Fallecimiento en situación de desplazamiento.*

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 31. *Dietas de plaza.*

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que la empresa abone por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75% de la dieta correspondiente al almuerzo.

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Definición de «falta».*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 33.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 34.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del art. 32, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 32.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 32.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 32.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 32.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 35.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 36.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 37. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 38. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPÍTULO III

Condiciones mínimas del Convenio

Las condiciones reguladas en el presente capítulo serán consideradas como mínimas en el ámbito de aplicación del presente convenio; en los centros de trabajo en que el convenio provincial del sector de transporte de mercancías por carretera de aplicación superase, en su conjunto y en cómputo anual, al contenido de este capítulo, estarán a la normativa más favorable.

Asimismo, si las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz, en su conjunto y cómputo anual fueran más beneficiosas que las aquí establecidas se aplicarían a la plantilla adscrita al P.I.F. Algeciras.

Jornada

Artículo 40. Jornada Anual máxima.

La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 1.776 horas anuales, con una garantía de jornada mínima diaria de 6 horas.

En cuanto a los cálculos de jornada y demás regulación en materia de jornada, se estará a lo dispuesto en cada convenio sectorial provincial correspondiente a cada centro. Y al de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz para el personal del P.I.F. Algeciras.

Artículo 41. Vacaciones.

Se disfrutarán 32 días naturales de vacaciones al año. En cuanto al calendario vacacional, periodos de concesión y demás normas sobre esta materia, se consensuará entre la empresa y los trabajadores durante el mes de Enero de cada año.

Salarios

Artículo 42. Estructura Salarial.

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y los Conceptos Extrasalariales.

Artículo 43. Salario base.

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores mínimos correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras debe computarse los salarios contemplados en el anexo I y II del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz con las revisiones previstas en art.º 10.

Artículo 44.

Los complementos salariales que pudieran aplicarse habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los apartados siguientes:

A) Complementos Personales, que serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el Sueldo o Salario base. Tienen carácter de consolidables.

Antigüedad:

1.º La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en una cantidad económica determinada en las tablas de antigüedad anexas al Convenio, y de conformidad con los siguientes años de servicio en la empresa: 5, 10, 15 y 20 años.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art. 11 y art. 17 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz

B) Complementos de Puesto de Trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica por hora trabajada según tablas del convenio.

Plus Del T.P.C.: Devengarán este Complemento salarial aquellos conductores que teniendo en vigor el correspondiente permiso de conducir vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas, y se les haya exigido o exija el mismo por parte de la empresa, conduzcan vehículos de sus empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicadas a dicho transporte.

El Plus queda fijado en una cantidad, por día efectivo de trabajo, en que se haya transportado mercancía peligrosa, consistente en una cantidad por día se trabajo, o bien en una cantidad mensual, según tablas anexas.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art. 14 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz. Así mismo les será de aplicación un Plus por Turnicidad en la cuantía que recoge dicho Laudo, ya que las condiciones particulares de la explotación del P.I.F. se establece un horario extenso durante cada jornada de trabajo, incluidos fines de semanas y festivos.

C) Complementos por Cantidad o Calidad de Trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Horas Extras: Tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que efectivamente trabajadas excedan de los límites o cómputos de jornada pactados: diario, semanal, bisemanal o anual. No se computarán, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente. Dichas horas se retribuirán, en su caso, de conformidad con la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art.º 6 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz.

Incentivos: Las partes negociadoras acuerdan, siempre según lo regulado en el art. 13 del presente convenio, implantar el siguiente pacto de incentivos por cantidad y calidad de trabajo:

La tarifa a aplicar será:

Áreas	Tarifa - Euros
Hasta 50 kms	11,00
De 51 a 75 kms	13,00
De 76 a 100 kms	15,00
De 101 a 125 kms	18,00
De 126 a 150 kms	21,00
De 151 a 175 kms	24,00
De 176 a 200 kms	26,00
A partir de 201 kms	0,078

Acuerdos especiales zona Azulejera:

Zona Baja: 15 euros.

Zona Alta: 17 euros.

El tercer viaje se abonará a razón de viaje y medio.

Trabajo en festivo se abonará a razón de 30,00 € por medio día trabajado y 50,00 € por día completo más la dieta de viaje.

Descarga / Carga en sábado 15,00 €.

Salidas de Domingo, 45 € siempre que la distancia sea superior a 450 Kms. (en un sentido), de lo contrario el vehículo saldrá la madrugada del Lunes sin ningún extra, ejemplo: salida a Madrid para el Lunes por la mañana, el camión saldrá a las 02'00 / 03'00 horas de la madrugada, sin ningún suplido.

Puntos de carga/descarga adicionales, 5,00 €.

Traslados de contenedores entre Terminales ó Depots, sea cual sea, 5'00 €.

Cuando un vehículo sufra una paralización del día completo se abonará la comida, cena ó ambas, según corresponda.

Para los transportes de mercancías peligrosas 10% más de la tarifa anterior.

Las partes negociadoras del convenio acuerdan que dentro de los mencionados incentivos quedan contempladas las cantidades que, por aplicación de lo dispuesto en los arts. 27 y 28 correspondan abonarles por concepto de dietas, así como también se encontrarán comprendidas en los mismos las horas de presencia.

Para el cálculo de su nómina mensual, el conductor deberá realizar un parte diario de trabajo en el que debe figurar si existe, comida, cena, pernocta o cualquier otro tipo de extra. Se adjunta como anexo II el modelo que deberá utilizarse para tal fin.

Tráfico graneles:

Para el tráfico a Sagunto, se establece para el cálculo de Dietas, 0,32 € / Tonelada transportada, hasta el tercer viaje, a partir del tercero a 0,50 € / Tonelada, para los trabajos en festivo, igual al convenio de contenedores.

Tráfico Nacional a 0,078 €/Km.

En el caso que nuestro cliente requiera la recepción de la mercancía en horas nocturnas no afectará a variaciones, con respecto a los acuerdos anteriormente citados.

Las partes negociadoras del convenio acuerdan que dentro de los mencionados incentivos quedan contempladas las cantidades que, por aplicación de lo dispuesto en los arts. 27 y 28 correspondan abonarles por concepto de dietas, así como también se encontrarán comprendidas en los mismos las horas de presencia.

Para el cálculo de su nómina mensual, el conductor deberá realizar un parte diario de trabajo en el que debe figurar si existe, comida, cena, pernocta o cualquier otro tipo de extra. Se adjunta como anexo II el modelo que deberá utilizarse para tal fin.

D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, de carácter consolidable. Son las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los Complementos Personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

Pagas extraordinarias:

La empresa abonará a sus trabajadores 3 Pagas extras: Verano, Navidad y Beneficios, en los meses de Junio, Diciembre y Marzo respectivamente. Cada Paga consistirá en una mensualidad de salario base más la antigüedad o en su caso plus consolidado, y se abonarán, en caso de no prorratearse, a lo largo del año antes de los días 15 de Julio, de Diciembre y junto con la hoja de salarios del mes de Marzo.

Con independencia de la fecha de su abono, las precitadas gratificaciones extraordinarias se devengarán por el trabajador de la siguiente forma: Beneficios, por el periodo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior; Verano, por el periodo interanual trabajado entre el 1 de Julio y 30 de Junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Dichas pagas se podrán prorratear mensualmente de conformidad con la legislación vigente.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art.º 12 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz.

Artículo 45. *Conceptos extrasalariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las dietas que se abonen al trabajador en compensación por las comidas, cenas y/o pernoctaciones que deban realizar, por necesidades del servicio, fuera de su domicilio habitual, y ello independientemente del gasto real que le haya supuesto, ya que dichas cantidades establecidas en los arts. 27 y 28 del presente convenio colectivo operan como máximos, habida cuenta, que las partes negociadoras entienden que con las mismas el trabajador puede hacer frente de una forma digna al gasto que le supone comer, cenar y/o pernoctar fuera de su domicilio habitual.

b) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Todas las cantidades establecidas en el presente artículo se someterán a un incremento anual del I.P.C.

Artículo 46. *Revisión salarial.*

a) Para el período de vigencia de este Convenio comprendido entre el día 1 de Enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005 son los establecidos en la tabla que como anexo número I se adjunta al presente Convenio, los cuales han sido calculados aplicando a los salarios definitivos del 2.004, la revisión del 2% (IPC previsto por el Gobierno para el 2.005), con cláusula de revisión al I.P.C. real que se publique en su día correspondiente al año 2005 más un complemento del 1% y con carácter retroactivo, y se procederá a cuantificar dicha diferencia la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto.

b) Para el período de vigencia de este Convenio comprendido entre el día 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2006 los salarios vigentes sufrirán un incremento igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno correspondiente al año 2006 más un 1%, con cláusula de revisión al I.P.C. real que se publique en su día correspondiente al año 2006 más un 1% y con el mismo carácter retroactivo, y se procederá a cuantificar dicha diferencia la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto.

c) Para el período de vigencia de este Convenio comprendido entre el día 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007 los salarios vigentes una vez efectuadas las revisiones citadas en el punto b) del presente ordinal, sufrirán un incremento igual al del I.P.C. previsto por el Gobierno correspondiente al año 2007 más un complemento del 1%, con cláusula de revisión al I.P.C. real que se publique en su día correspondiente al año 2007 más un 1% y con el mismo carácter retroactivo, y se procederá a cuantificar dicha diferencia la cual se abonará en una sola paga junto con la nómina del mes siguiente al de la publicación del I.P.C. Esta cláusula de revisión sólo operará en el caso de que el IPC real sea superior al IPC previsto.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 47. *Licencias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Por 3 días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de un pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) Dos días para el traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

En los casos de licencia derivada de situaciones de enfermedades, ésta se considerará probada si se produce la hospitalización del enfermo; si ésta no se da, el empresario podrá arbitrar los medios que estime necesarios en cada caso para comprobar la exactitud de dicho proceso de enfermedad.

F) Maternidad: Permisos:

1. Dieciséis semanas de descanso o ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, con libre disposición del mismo, a excepción de las últimas seis semanas que tendrán que disfrutarse después del parto, pudiendo hacer uso de ellas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

3. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

4. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo –la interesada– por una reducción de su jornada retribuida de 1 hora.

En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre si ambos trabajan.

5. Derecho a la reducción de su jornada, entre un tercio y un medio de la misma de aquellos que por razones de guarda legal tengan a su cargo un menor de 6 años o disminuido físico o psíquico que no trabaje, con la consiguiente reducción proporcional del salario.

6. 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.

7. La prestación económica por maternidad es del 100 % de la Base reguladora.

8. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente.

Derechos Sociales y Sindicales

Artículo 48. *Seguro Colectivo.*

La empresa vendrá obligada a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

Por muerte en accidente laboral: 17.688,06 Euros. Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, en caso de accidente de trabajo: 26.558,66 Euros. Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo en caso de accidente laboral: 26.558,66 Euros. Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo, 3.532,91 Euros.

Se mantendrán las primas de Seguros concertadas que sean más beneficiosas para los trabajadores y, se actualizarán en los términos fijados, aquellas que no se ajusten a lo pactado al vencimiento de las mismas.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art.º 19 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz.

Artículo 49. *Incapacidad temporal.*

La empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores en situación de Incapacidad Temporal hasta el total del salario de cotización ordinario que sirviera de base reguladora al mismo, a partir del día de la baja en los casos de accidente de trabajo y en los de internamiento en centro hospitalario, y a partir de los 20 días de la baja en los demás casos.

Salvo en el caso de accidente de trabajo, este beneficio se disfrutará hasta un máximo de 90 días anuales de baja. La percepción prorrateada de las pagas no afectará a las situaciones de I.T.

En aplicación de lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001 dictado por la Junta de Andalucía, para el personal de la empresa

adscrito a la plantilla del P.I.F. Algeciras les será de aplicación lo dispuesto en el art.º 15 del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz.

Artículo 50. *Revisión médica.*

La empresa afectada por el presente convenio, deberá realizar, a petición de sus trabajadores, una revisión médica anual, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta de aquella. El informe de los resultados de dichos análisis, será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores y deberá de contener, como mínimo, los siguientes datos:

- A) Datos Personales: Antecedentes personales, antecedentes familiares, talla, peso, perímetro torácico y abdominal.
- B) Exploración: Faringe y Amígdalas.
- C) Aparato Respiratorio: Auscultación, Rayos X (sólo en caso de ser necesario).
- D) Aparato Circulatorio: Tensión arterial y auscultación.
- E) Abdomen: Hernias, hemorroides, hígado.
- F) Aparato Locomotor: Reflejo rotuliano.
- G) Analítica Sangre: Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, GPT y GOT. Analítica Orina: Albúmina, sedimento, acetona y glucosa.
- H) Electrocardiograma: Cada dos años para mayores de 30 años y cada año para mayores de 35.
- I) Análisis de Plomo almacenado en el cuerpo para los trabajadores que por cualquier motivo traten con este producto.

Artículo 51. *Crédito horario Delegados de Personal.*

El crédito horario para los delegados de personal o miembros de comité de empresa previsto por el artículo 68-E del vigente Estatuto de los Trabajadores, se incrementa hasta 16 horas mensuales.

Los trabajadores miembros de la comisión paritaria en representación de las respectivas centrales sindicales, tendrán el derecho a disponer de 40 horas retribuidas anuales por las empresas y para asistir a cursos de formación sindical.

Las horas sindicales se abonarán al precio resultante de dividir la totalidad de las retribuciones salariales del mes anterior por el número de horas mensuales. Asimismo la empresa consentirá la acumulación de las horas sindicales de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en favor de uno o varios de ellos, cuando así se solicite expresamente y dentro del seno de cada centro de trabajo.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio, y para los centros de Trabajo sujetos al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, así como en los convenios provinciales de aplicación a cada centro de trabajo de Docks Comerciales de Valencia, S.A.

Para el centro de trabajo del P.I.F. Algeciras se estará, en lo no previsto en el presente convenio, a lo establecido tanto en el Laudo Arbitral de 17 de Agosto de 2.001, como a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la Provincia de Cádiz.

Disposición final segunda.

Las dudas en materia de la aplicación de este convenio, serán tratadas en primera instancia por la Comisión Paritaria, quedando las partes legitimadas para acudir a la vía administrativa y judicial, una vez transcurrido un plazo de 30 días desde la notificación a la Comisión Paritaria.

Tablas provisionales año 2005. Tablas Definitivas 2004+2% I.P.C. Antigüedad

	Sal. base	PP Extra	PP Benef	H. extra	5 años	10 años	15 años	20 años
GRUPO I:								
Personal superior y técnico:								
Director sucursal y/o departamento	1.255,81	209,30	104,65	13,44	48,10	96,18	144,29	192,39
Técnico de grado superior	1.192,74	198,79	99,40	12,78	45,20	90,43	135,63	180,85
Técnico de grado medio	959,70	159,95	79,97	10,07	34,78	69,57	104,37	139,15
Jefe de servicio	1.255,81	209,30	104,65	13,44	48,10	96,18	144,29	192,39
Jefe de sección	1.025,28	170,88	85,44	10,46	37,51	75,02	112,52	150,04
Jefe de negociado	983,18	163,86	81,93	9,96	35,57	71,11	106,67	142,22
Jefe de taller	1.050,74	175,12	87,56	11,08	38,68	77,34	116,03	154,69
Inspector principal	1.151,65	191,94	95,97	12,26	43,31	86,60	129,92	173,22
Encargado general	972,42	162,07	81,04	10,14	35,07	70,14	105,24	140,32
Contraamaestre o encargado taller	961,65	160,28	80,14	10,04	34,54	69,09	103,65	138,19
Jefe de tráfico 1.ª	972,42	162,07	81,04	10,14	35,07	70,14	105,24	140,32
Jefe de tráfico 2.ª	944,96	157,49	78,75	9,90	33,80	67,62	101,41	135,23
Inspector visitador	944,96	157,49	78,75	9,92	33,80	67,62	101,41	135,23
GRUPO II:								
Personal administrativo:								
Oficial de primera	940,09	156,68	78,34	9,51	33,61	67,21	100,82	134,45
Oficial de segunda	920,52	153,42	76,71	9,30	32,69	65,36	98,07	130,77
Agente comercial	920,52	153,42	76,71	9,30	32,69	65,36	98,07	130,77
Encargado almacén y/o garaje	936,17	156,03	78,01	9,68	33,41	66,83	100,24	133,65
Auxiliar adm.–telefonista	891,12	148,52	74,26	9,21	31,35	62,74	94,12	125,48
Aspirante	709,32	118,22	59,11					
GRUPO III:								
Personal de movimiento:								
Cond. mecánico-máq. pesad.–grúas	955,75	159,29	79,65	9,68	33,69	67,38	101,08	134,75
Conductor máquinas elevadoras	955,75	159,29	79,65	9,68	33,69	67,38	101,08	134,75
Conductor	943,50	157,25	78,63	9,51	33,08	66,16	99,22	132,29
Cond. furgón y veh. lig., mozo esp.	910,25	151,71	75,85	9,29	31,79	63,58	95,39	127,17
Capataz-factor	923,37	153,89	76,95	9,50	32,29	64,58	96,86	129,16
Capitonista	901,82	150,30	75,15	9,23	31,61	63,20	94,81	126,39
Ayudante	903,80	150,63	75,32	9,19	31,61	63,20	94,81	126,39
Auxiliar almacén y basculero	897,03	149,50	74,75	9,19	31,62	63,23	94,85	126,50
GRUPO IV:								
Personal de servicios auxiliares:								
Ordenanza-cobranza facturas	877,41	146,24	73,12	9,06	30,74	61,48	92,21	122,95
Guardia-vigilante-portero	877,41	146,24	73,12	9,06	30,74	61,48	92,21	122,95

Tablas provisionales año 2005. Tablas Definitivas 2004+2% I.P.C. Antigüedad

	Sal. base	PP Extra	PP Benef	H. extra	5 años	10 años	15 años	20 años
GRUPO I:								
Personal superior y técnico:								
Personal limpieza:								
Jefe equipo taller	925,75	154,29	77,15	9,68	32,93	65,85	98,79	131,73
Oficial 1.º oficios	914,30	152,38	76,19	9,51	32,36	64,70	97,06	129,41
Oficial 2.º oficios	904,90	150,82	75,41	9,30	31,79	63,58	95,39	127,17
Mozo taller	903,46	150,58	75,29	9,19	31,61	63,20	94,81	126,39
Aprendiz	748,04	124,67	62,34					

Horas nocturnas: 1,12 euros.

Plus del T.P.C.: Por día 3,09 € con un máximo mensual de 67,98 euros.

Disposición final tercera.

Dar traslado de estos acuerdos a la Dirección General de Trabajo (Subdirección General de Relaciones Laborales), a efectos de su registro y publicación en el Diario Oficial correspondiente, facultando al Abogado de la Empresa «Docks Comerciales de Valencia, S.A.» antes indicada, D. Juan Carlos Romero Esteve, para que realice los trámites oportunos ante la citada autoridad a tales efectos.

ANEXO I

Tabla salarial mínima

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS

Provincia de Cádiz

	Salario 2004	Salario 1-1-2005 (3 %)	Diferencia (enero a mayo 2005)
I. Titulados:			
Titulado superior	1.481,11	1.525,54	44,43
Titulado medio:			
a)	1.314,27	1.353,70	39,43
b)	1.216,24	1.252,73	36,49
II. Administrativos:			
Jefe de sección	1.481,11	1.525,54	44,43
Jefe de negociado	1.314,27	1.353,70	39,43
Oficial administrativo	1.138,10	1.172,24	34,14
Auxiliar administrativo	883,60	910,11	26,51
Trabajadores en formación o práctica.	677,00	697,31	20,31
Telefonista	883,60	910,11	26,51
III. Subalternos:			
Conserje	883,60	910,11	26,51
Cobrador	883,60	910,11	26,51
Ordenanza	883,60	910,11	26,51
Portero, guardián, sereno	883,60	910,11	26,51
Trabajadores de 16 o 17 años, en formación o práctica	677,00	697,31	20,31
Personal de limpieza	808,40	832,65	24,25
IV. Servicios varios:			
a) Categorías básicas:			
Encargado de sección	1.052,70	1.084,28	31,58
Oficial de primera	996,24	1.026,13	29,89
Oficial de segunda	929,78	957,67	27,89
Peón	883,60	910,11	26,51
Trabajadores en formación o práctica.	677,00	697,31	20,31
b) Categorías asimiladas:			
Conductor de camión	929,78	957,67	27,89
Conductor de turismo	929,78	957,67	27,89

	Salario 2004	Salario 1-1-2005 (3 %)	Diferencia (enero a mayo 2005)
Manipulante	929,79	957,68	27,89
Encargado de almacén	929,78	957,67	27,89
Mozo de almacén	883,60	910,11	26,51

ANEXO II

Complementos y gratificaciones

- Gratificación de Cajero: 65,45 euros/mes
 - Complemento puesto de trabajo (Apoderado): 65,45 euros/mes.
 - Complemento idiomas: 65,45 euros/hijo.
- Ayuda escolar (artículo 19): 120,10 euros.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

15219

RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2005, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba el Criterio Técnico para establecer las condiciones técnicas mínimas que deben cumplir los polvorines auxiliares de distribución, definidos en el artículo 190 del Reglamento de Explosivos.

El Reglamento de Explosivos, aprobado por Real Decreto 230/1998, de 16 de febrero, en su artículo 190, establece que se podrán autorizar polvorines auxiliares de distribución, con una capacidad unitaria máxima de 50 kilogramos de explosivos o 500 detonadores. El Real Decreto 277/2005, de 11 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de Explosivos, al cambiar el apartado 2 del artículo 190 lo hace también en algunas de sus características técnicas, que se definirán mediante la correspondiente Instrucción Técnica Complementaria y establece que el modelo será homologado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, previo informe de la Intervención Central de Armas y Explosivos de la Guardia Civil.

Asimismo el citado Real Decreto 277/2005, en su disposición transitoria primera «Adaptación de los requisitos de seguridad de los polvorines» establece un plazo de un año, desde su aprobación, para adaptarse y reunir los requisitos de seguridad. Por lo que y en tanto no se promulgue la Normativa Técnica aplicable a los mismos se hace aconsejable la aprobación, previo informe favorable de la Comisión Interministerial Permanente de Armas y Explosivos, de un Criterio Técnico, realizado en colaboración con el Laboratorio Oficial J. M. Madariaga, para establecer las condiciones técnicas mínimas que deben cumplir los polvorines auxiliares de distribución, definidos en el artículo 190 del Reglamento de Explosivos.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Criterio Técnico para establecer las condiciones técnicas mínimas que deben cumplir los polvorines auxiliares de distribución, con una capacidad unitaria máxima de 50 kilogramos de explosivos o 500 detonadores, definidos en el artículo 190 del Reglamento de Explosivos, que figura como anexo de la presente Resolución, el cual será de aplicación a partir del día siguiente del de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.