

Resolución pola que se ordea o rexistro e publicación do convenio colectivo do sector de axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito (BOP de 23 de junio de 2011)

Visto o expediente do Convenio colectivo do sector de AXENCIAS MARÍTIMAS E ADUANEIRAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS E COMISIONISTAS DE TRÁNSITO (Código do convenio 15001615011981) que foi presentado telematicamente o día 16.03.2011, e completado os días 31.05.2011 e 01.06.2011, no que consta a acta de aprobación subscrita polas asociacións empresariais PROAMAR e APEMCO, e polos sindicatos USO, CCOO e UXT, o 11.02.2011, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 8 de xuño de 2011

O xefe territorial de Traballo e Benestar,

Luis A. Alvarez Freijido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE A CORUÑA DE AGENCIAS MARÍTIMAS Y ADUANERAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS Y COMISIONISTAS DE TRANSITO (2009-2012)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas consignatarias de buques, agencias de aduanas, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito, establecidas en la provincia de A Coruña o que desarrollen sus actividades en la misma y sus trabajadores.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de A Coruña.

Art. 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo, quedarán incluidos aquellos que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el presente convenio comiencen a prestar sus servicios en las mismas durante la vigencia de éste.

Art. 3. Ámbito temporal y denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2009, finalizando su período de vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Se entenderá prorrogado anualmente si al 31 de Diciembre de 2012 cualquiera de las partes signatarias del mismo no lo denunciase con al menos 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que promueva la negociación, deberá notificar la denuncia por escrito a la otra parte de conformidad con el E.T.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del convenio que lo sustituya.

Art. 4. Garantía “ad personam”.

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de cualquier clase y en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio colectivo, entendiéndose estrictamente “ad personam”. En todo lo demás las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este convenio.

Art. 5. Absorción y compensación.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o por creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, supera el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Art. 6. Comisión paritaria.

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos pertinentes.
4. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
5. Conocer sobre las solicitudes de inaplicación salarial que se le sometan.
6. Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por los votos favorables de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la comisión, tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse decisión vinculante, se seguirán los cauces legalmente previstos para la resolución de las cuestiones planteadas.

La comisión estará formada por 6 vocales, 3 por la parte empresarial y 3 por la parte social, que serán designados por las respectivas representaciones actuantes en el convenio.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto en las reuniones de la comisión.

La comisión se reunirá a instancia de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar y hora en la que deberá celebrarse la reunión.

En ningún caso podrá reunirse la comisión antes del transcurso del plazo de tres meses desde la anterior, salvo en el supuesto de circunstancias extraordinarias debidamente justificadas y apreciadas de común acuerdo.

Esta comisión paritaria estará formada por 6 personas, 3 de la parte empresarial y 3 de la parte social firmante del convenio.

Art. 7. Concurrencia de convenios.

Las disposiciones de este convenio permanecerán íntegramente inalterables durante todo el tiempo que para su vigencia se establece en el artículo 3, sin que en ningún caso resulten afectadas por otras contenidas en acuerdos y convenios de ámbito superior, que se firmen durante la vigencia del mismo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de conformidad con la Ley del estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia, y deberá ejercitarla dentro del marco legal correspondiente.

Art. 9. Clasificación del personal según su función. Normas generales.

1. Categorías enunciativas.-Las categorías consignadas en el presente convenio no suponen obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

2. Poderes.-Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal 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.

Grupos profesionales.

Grupo 1. Servicios administrativos.

a) Titulado.

b) Administrativo.

Grupo 2. Servicios varios.

Servicios administrativos.

Titulado: integrado por quienes para figurar en la plantilla se les exija título universitario de grado superior o 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 en la profesión.

Administrativo: comprendidos en él cuantos, poseyendo conocimientos suficientes de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en oficinas generales o centrales, delegaciones, representaciones y otros centros dependientes de la empresa, así como a bordo de los buques e instalaciones de organismos oficiales y otros cualesquiera, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábito mercantiles bien sean relacionados con la actividad marítima o no, como personal de oficinas y despachos.

Servicios varios.

Lo integra aquel personal que realiza funciones del acondicionamiento, manipulación y conservación de máquinas o material mecánico, así como manipulación de grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y otros elementos autopropulsados; almacenaje y conservación de mercancías; y cualquier otra actividad que únicamente requiera aportación de esfuerzo físico y de atención sin exigencia de práctica operativa.

Los manipulantes de palas cargadoras, grúas y conductores de camión, serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller; en los demás casos serán, como mínimo, oficiales.

Categorías profesionales.

Grupo 1. Servicios técnicos y administrativos.

- Titulados:

Titulado de grado superior.

Titulado de grado medio.

- Administrativos:

Jefe de sección.

Jefe de negociado.

Asimilado a jefe de negociado.

Oficial.

Auxiliar.

Telefonista.

Grupo 2. Servicios varios.

Encargado de sección.

Encargado de almacén/almacenero.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Manipulante.

Conductor de camión.

Conductor de turismo.

Mozo de almacén.

Peón.

Art. 10. Jornada.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes, para todos los trabajadores.

Las partes se comprometen a seguir negociando para implantar una jornada laboral más flexible.

Jornada de Verano. – El personal de servicios administrativos tendrá una jornada continuada de siete horas diarias desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive.

Art. 11. Vacaciones.

Los empleados, cualesquiera que sean el grupo o categoría a la que pertenezcan, tienen derecho a unas vacaciones anuales cuya duración será de 23 días laborables, entendiéndose sábados, domingos y festivos como no laborables.

Las empresas establecerán para cada centro de trabajo o dependencia, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, cuidando que los servicios queden atendidos y procurando acceder a los deseos de aquél.

El cuadro de vacaciones será elaborado por la dirección de la empresa con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose el mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento del conjunto de los trabajadores.

Para los desacuerdos se aplicará lo establecido en el art. 38 del ET. En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita se hará un cuadro por sección sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos, en orden al problema general de la oficina.

La duración de las vacaciones para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año estará en proporción al tiempo de servicio; la fracción de mes se considerará como un mes completo.

Art. 12. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y condiciones que a continuación se indican:

- Dieciocho días naturales por Matrimonio.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual, ampliables a tres, si viniese motivado por traslado de puesto de trabajo dentro de la provincia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador retribución o indemnización.
- Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijo. Cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.
- Tres días naturales por enfermedad grave o accidente (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras). Cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.
- Tres días naturales por fallecimiento de los anteriores y cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.

Para lo no contemplado en este artículo, regirá lo establecido en el E.T.

Art. 13. Fiesta patronal.

Se establece el día de la Virgen del Carmen, 16 de julio, como fiesta patronal con carácter retribuido y no recuperable.

Los días 24 y 31 de diciembre, en su jornada de tarde, se establece con carácter no laborable, no recuperable y retribuido.

Artículo 14. Preaviso de cese.

Los trabajadores que deseen cesar en la prestación de sus servicios estarán obligados a comunicar con una antelación de diez días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Del mismo modo las empresas preavisaran con 10 días naturales la finalización de los contrato de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Art. 15. Jubilación.

Al jubilarse un trabajador con 20 años de servicio en la empresa, siempre que lo haga al cumplir la edad reglamentaria de 65 años, percibirá como gratificación el importe de 12 mensualidades consistentes en salario base más complemento personal.

Se establece que las empresas y los trabajadores afectados por el presente convenio podrán durante la vigencia del mismo, acogerse a la jubilación anticipada en los 64 años, de acuerdo con lo establecido en el RD Ley 1194/85, del 17 de Julio.

Art. 16. Contratación temporal.

Contrato de formación.-Se podrán celebrar contratos en formación para todas las categorías profesionales, incluso para los mozos de almacén.

A aquellos trabajadores menores de 21 años y mayores de 16 años que se les contrate bajo estas modalidades, aun cuando superen la edad de 21 años, se les podrán, prorrogar dichos contratos hasta el tiempo máximo de tres años.

Contrato en prácticas.-De conformidad con lo dispuesto en el RD 448/98, por este convenio sectorial se determina que los contratos en prácticas podrán tener una duración máxima, desde su inicio, de 2 años. El contrato concertado por tiempo inferior al máximo puede ser prorrogado una o dos veces, por períodos no inferiores a 6 meses, hasta alcanzar dicho límite máximo.

Los supuestos de suspensión del contrato no comportan ampliación de su plazo de duración, salvo pacto en contra.

Contrato eventual por circunstancias de la producción.-En atención a las especiales características del sector, que conlleva a frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos eventuales por circunstancias de la producción, al amparo de lo establecido en el RD 2720/1998, del 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET, en materia de contratación, en un período no superior a 18 meses con una duración máxima de 12 meses.

Cuando se concierten estos contratos por un plazo inferior al máximo establecido, podrán prorrogarse por acuerdo de las partes, una vez, sin que en ningún caso el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, puede exceder del referido plazo máximo de 12 meses.

En aquellos casos en que el contrato se hubiera concertado por un plazo inferior al máximo establecido, y si a su término no existiese denuncia previa de ninguna de las dos partes ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se entenderá prorrogado tácitamente por otro período igual, y así sucesivamente hasta que el tiempo acumulado sea de 12 meses.

Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este concepto que concurren las circunstancias previstas en el art. 15.1.b) del ET, con la simple remisión del presente artículo de este convenio colectivo, realizada en el contrato de trabajo.

Las empresas se comprometen a convertir en indefinidos aquellos contratos temporales que, por su concatenación o por haber sido suscritos en fraude de Ley, supongan una situación de precariedad laboral contraria a la Ley. Durante la vigencia del convenio se promoverá la contratación indefinida en las empresas, teniendo como objetivo la mayor estabilidad posible en el empleo.

CAPÍTULO III

MEJORAS SOCIALES

Art. 17. Incapacidad temporal.

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la totalidad de los conceptos salariales obtenidos en el mes anterior al de dicha baja, entendiéndose que no es concepto salarial ni el plus de transporte ni las horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 18. Salario base.

Se considerará salario base el que figura en los anexos de este convenio colectivo (anexo 1, para el año 2009, anexo 2, para el año 2010)

Art. 19. Complemento personal.

El complemento personal se establecerá por tramos. El importe de cada tramo es el establecido en el anexo 1, para el año 2009, anexo 2, para el año 2010.

Se establece un máximo de 12 tramos. Cada tramo comprenderá tres años de antigüedad en la empresa. El complemento personal se incrementará en la forma establecida en el convenio colectivo.

El presente artículo sólo será aplicable a los trabajadores que se encontraran en activo en la empresa el día 31 de diciembre de 1999. El personal de nuevo ingreso a partir de aquella fecha no generará ni percibirá cantidad alguna por este complemento personal.

Art. 20. Plus de transporte.

Se establece para compensar los gastos de desplazamiento del personal a los centros de trabajo, un plus de transporte por el importe que figura en los anexos de este convenio colectivo, descontándose la parte proporcional correspondiente por cada día laborable no trabajado, sea cual fuere la causa.

Art. 21. Premio de idiomas.

La gratificación por este concepto será el que figura en los anexos de este convenio colectivo (anexo 1, para el año 2009, anexo 2, para el año 2010).

Art. 22. Apoderamiento.

Los trabajadores que realicen funciones de apoderado disfrutarán sobre el sueldo que les corresponda una gratificación cuyo importe es el que figura en los anexos de este convenio colectivo (anexo 1, para el año 2009, anexo 2, para el año 2010).

Art. 23. Quebranto de moneda.

La gratificación por este concepto será el importe que figura en los anexos de este convenio colectivo.

Art. 24. Valor de las horas extraordinarias.

El salario hora profesional deja de tener virtualidad para el cómputo del valor de la hora extraordinaria al haberse pactado la regulación de las horas extraordinarias de la forma siguiente:

a) Clasificación de las horas extraordinarias:

Se distinguirán dos tipos de horas extraordinarias: tipo A y tipo B.

En el puerto de A Coruña serán horas tipo A las realizadas de lunes a viernes entre las 06.00 y las 22.00 horas, y las realizadas los sábados entre las 06.00 y las 14.00 horas.

En el puerto de Ferrol serán horas tipo A las realizadas de lunes a viernes entre las 08.00 y las 23.30 horas, y las realizadas los sábados entre las 08.00 y las 14.00 horas.

En el puerto de A Coruña serán horas tipo B las realizadas entre las 22.00 y las 06.00 horas; las realizadas los sábados a partir de las 14 horas, y las realizadas en domingos y festivos.

En el puerto de Ferrol serán horas tipo B las realizadas entre las 23.30 horas y las 08.00 horas; las realizadas los sábados a partir de las 14.00 horas, y las realizadas en domingos y festivos.

b) Valor de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias tipo A y tipo B será el que figura en los anexos de este convenio colectivo, (anexo 1, para el año 2009, anexo 2, para el año 2010).

Art. 25. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por este convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias, de una mensualidad cada una de ellas, calculándose en base al salario base y complemento personal; y se harán efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Por acuerdo entre trabajador y empresario podrán prorratearse las pagas extraordinarias a lo largo del año.

Art. 26. Incrementos económicos.

Para los CUATRO años de vigencia del presente convenio, los incrementos económicos para cada uno de los años serán los siguientes:

Año 2.009: IPC real.

Año 2.010: IPC real.

Año 2.011: IPC real.

Año 2.012: IPC real.

En el año 2011 se abonará a cuenta convenio el 1% desde el 01 de Enero, mientras que en el año 2012 se abonará a cuenta convenio el 2% desde el 01 de Enero. En ambos casos, si a 31 de Diciembre, el IPC real fuese inferior a lo anticipado no se procederá a la regularización. Por el contrario, en el caso, en ambos años, de que el IPC real citado fuera superior a los incrementos a cuenta, se regularizará en el exceso.

El abono de los atrasos generados en el año 2009 y 2010 deberán ser abonados antes del 31 de Mayo de 2011

Art. 27. Clausula de inaplicación salarial.

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para las empresas afectadas por este cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de los reseñados compromisos, abriéndose un período de 15 días naturales.

A la solicitud de inaplicación se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de las causas invocadas a las que se hace alusión en el párrafo anterior, adjuntando informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuentas de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores, la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa solicitante, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días, fijándose en el acuerdo de inaplicación una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los 3 años de duración. Copia de este acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en el plazo de 5 días desde la fecha del acuerdo.

En caso de desacuerdo, el resultado deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime conveniente, y una vez recibida esta, se pronunciará en un plazo no superior a veinte días naturales debiendo tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En el supuesto de que no haya acuerdo, las partes podrán acudir a la jurisdicción laboral competente, en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previsto para estos casos en los artículos 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 28. Ropa de trabajo y material de seguridad y protección personal.

Las empresas estibadoras, consignatarias, etc., facilitarán a sus trabajadores los medios y tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. En todo caso, cuando el tipo de trabajo lo requiera, dos equipos de trabajo al año y 1 anorak y 2 toallas, cada dos años.

No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos meses, se entregará uno al comienzo y otro al cabo de 6 meses si el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa. Asimismo, se entregarán guantes, gafas, cascos, botas, etc., y demás elementos de protección personal, que serán sustituidas por las empresas, siempre que se entreguen las usadas o deterioradas y se compruebe que el desgaste o rotura no es imputable al trabajador.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 29. Seguridad e higiene.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio cumplirán la normativa legal de seguridad e higiene en el trabajo (OM del 09.03.1971 y en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) y en las demás disposiciones que le sean de aplicación, atendiendo especialmente a la prevención de riesgos laborales.

Art. 30. Indemnización por incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte en accidente de trabajo.

Las empresas concertarán pólizas para asegurar los riesgos de incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte de cada uno de sus trabajadores por accidente de trabajo, entendiéndose éste de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena (incluido el denominado accidente in itinere en las empresas afectadas por el mismo), que permitan a aquellas o a sus descendientes causar el derecho a una indemnización de 30.000 euros tanto por incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte por accidente de trabajo.

Esta compensación será compatible con la pensión o indemnización que pueda percibir el trabajador o sus descendientes legales del sistema de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidente tendrán la consideración de pagos a cuenta de las que puedan fijar en su día los juzgados o tribunales por sentencia firme, y que sean a cargo de las empresas.

Art. 31. Revisión médica.

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos de periodicidad anual, que consistirán en una exploración completa y cualquier otra que estime necesaria el facultativo médico, o sea conveniente en razón del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

Se remitirá a los interesados el correspondiente informe.

En todos los centros de trabajo existirán botiquines con todo lo necesario.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 32. Formación profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

- a) Facilitar la inserción profesional.
- b) Perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- c) Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

A tal fin, las empresas establecerán anualmente un calendario de cursos de formación en orden a la consecución de los objetivos señalados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SINDICALES

Art. 33. Igualdad de oportunidades.

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de edad, sexo, religión o ideología política.

Art. 34. Garantías de los trabajadores.

Ningún trabajador que esté representando a los trabajadores, delegados de personal, comité de empresa, miembros de la comisión paritaria, trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos laborales y otra representatividad encomendada, puede ser despedido durante el plazo de dos años con posterioridad al mismo, salvo falta susceptible de despido suficientemente probado y previa incoación de expediente.

Los delegados de personal así como los miembros de la comisión paritaria, dispondrán del tiempo libre necesario dentro del horario laboral para asistir a cuantas reuniones y asambleas se estimen necesarias, marcándose un máximo según lo establecido en el ET abonados por la empresa.

Art.35. Comisión Negociadora.

Se crea una comisión negociadora que, a partir del 01/01/2011 que trabajará los siguientes temas:

- Jubilación.
- Jornada.

Esta comisión estará integrada por el mismo número de miembros pertenecientes a las partes firmantes del convenio independientemente de los asesores que quieran llevar dichas partes.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

Categoría Profesional	Salario base	Salario Anual	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo personal complemento
Titulado Superior	1.394,97	23.576,84	13,86	21,60	60,82
Titulado Medio	1.229,90	20.935,72	13,34	19,22	53,16
Jefe de Sección	1.394,97	23.576,84	13,86	21,60	60,82
Jefe de Negociado	1.229,90	20.935,72	13,34	19,22	53,16
Asimilado Jefe Negociado	1.198,38	20.431,40	12,95	19,22	51,69
Oficial Administrativo	1.103,71	18.916,65	11,87	19,22	47,32
Auxiliar Administrativo	955,85	16.550,84	9,39	13,29	37,44
Telefonista	926,55	16.082,16	9,00	12,71	35,85
Encargado de Sección	1.033,49	17.793,18	10,45	19,32	41,58
Encargado de Almacén	1.008,00	17.385,30	10,45	19,32	40,22
Oficial de 1ª	1.008,00	17.385,30	10,45	19,32	40,22
Oficial de 2ª	976,11	16.875,01	9,67	13,66	38,53
Manipulante	976,11	16.875,01	10,45	19,32	38,53
Conductor de Camión	976,11	16.875,01	9,67	13,66	38,53
Conductor de Turismo	976,11	16.875,01	9,67	13,66	38,53
Mozo de Almacén	949,95	16.456,49	9,32	13,16	37,12
Peón	949,95	16.456,49	9,32	13,16	37,12
Plus transporte	114,30				
Poder	62,57				
Quebranto	62,07				
Idiomas	62,57				

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

Categoría Profesional	Salario base	Salario Anual	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo personal complemento
Titulado Superior	1.436,82	24.246,43	14,28	22,25	62,65
Titulado Medio	1.266,80	21.526,07	13,74	19,80	54,76
Jefe de Sección	1.436,82	24.246,43	14,28	22,25	62,65
Jefe de Negociado	1.266,80	21.526,07	13,74	19,80	54,76
Asimilado Jefe Negociado	1.234,33	21.006,62	13,34	19,80	53,24
Oficial Administrativo	1.136,82	19.446,43	12,23	19,80	48,73
Auxiliar Administrativo	984,52	17.009,64	9,68	13,68	38,56
Telefonista	954,35	16.526,90	9,27	13,09	36,93
Encargado de Sección	1.064,50	18.289,25	10,77	19,90	42,83
Encargado de Almacén	1.038,24	17.869,14	10,77	19,90	41,43
Oficial de 1ª	1.038,24	17.869,14	10,77	19,90	41,43
Oficial de 2ª	1.005,39	17.343,54	9,96	14,07	39,68
Manipulante	1.005,39	17.343,54	10,77	19,90	39,68
Conductor de Camión	1.005,39	17.343,54	9,96	14,07	39,68
Conductor de Turismo	1.005,39	17.343,54	9,96	14,07	39,68
Mozo de Almacén	978,45	16.912,46	9,60	13,56	38,24
Peón	978,45	16.912,46	9,60	13,56	38,24
Plus transporte	114,30				
Poder	64,44				
Quebranto	62,07				
Idiomas	64,44				