Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 126 de 07/07/2025

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

4826 *RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para las **EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIAS de la provincia de Alicante** – Código convenio 03000405011982

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 29/04/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para las Empresas Consignatarias de Buques y Transitarias de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados de Alicante y por la Asociación de Consignatarios de la provincia de Alicante y, por la parte social, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de las Comarcas del Sur del País Valenciano de CCOO y por la FeSMC-UGT Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Alicante.

II. En fecha 30/04/2025, de acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 30/05/2025.

III. En fecha 5/06/2025 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 19/06/2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

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

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

Alicante, 27 de junio de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

Cortes María Martínez de las Heras

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Preliminar.- Partes que lo conciertan. El presente Convenio ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados de Alicante; la Asociación de Consignatarios de la provincia de Alicante; por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de las Comarcas del Sur del País Valenciano de CC.OO y por la FeSMC-UGT Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Alicante, que reúnen las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose mutuamente como interlocutores más representativos en la sesión de constitución de la Comisión negociadora, y hacen constar que el texto ha sido suscrito por unanimidad de las partes intervinientes.

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

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

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

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

Artículo 4.- Entrada en vigor y efectos económicos: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O. de la Provincia de Alicante, aunque surtirá efectos económicos desde el 1º de enero de 2.025 con independencia de la fecha de su publicación oficial.

En consecuencia, cuando se produzca ésta, las empresas procederán a la liquidación y pago de las diferencias salariales que se hayan producido desde el primero de enero citado, dentro de los dos meses siguientes a los de su publicación.

La duración de este Convenio será de 1 año, finalizando el 31 de diciembre de 2.025.

Las tablas salariales para el ejercicio 2025 es las que se publican en el Anexo II.

La tabla salarial del 2025, supone un incremento del 2,8% sobre la vigente en el 2024.

Artículo 5.- Denuncia: El presente Convenio quedará prorrogado anualmente si no media denuncia mediante comunicación escrita mediante correo, correo certificado, fax, burofax o email desde 1 de octubre al día 31 de diciembre de 2025 por las partes legitimadas para ello según art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 6.- Garantía ad personan: Las materias objeto de este Convenio se consideran un todo unitario e indivisible, obligatorio para las empresas y trabajadores. Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que no figuren tratadas en este Convenio, le serán respetadas en el bien entendido que esas mejoras fijas en su cuantía y periódicas en su vencimiento no podrán ser absorbidas ni compensadas por los incrementos resultantes de este Convenio, salvo en el supuesto de ascenso automático desde la categoría de Auxiliar Administrativo a la de Oficial Administrativo previsto en el artículo 13 de este Convenio, en que se estará a cuanto allí se establece.

CAPITULO II

RÉGIMEN LABORAL

Artículo 7.- Organización del Trabajo: La organización del trabajo es facultad privativa de la empresa, que podrá ejercitarla sin más limitaciones que las establecidas en la Legislación General, en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

Artículo 8.- Clasificación Profesional: La clasificación profesional será la siguiente:

Grupo I: PERSONAL ADMINISTRATIVO:

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

Grupo II: PROFESIONALES VARIOS:

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

Artículo 9.- Niveles profesionales.

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

Salvo lo dispuesto en el art. 13º, será facultad de la empresa determinar, en cada supuesto los criterios de ascenso o de cobertura de vacantes; no procederá el reconocimiento de un nivel o grupo profesional por el mero hecho del desempeño de

funciones propias de los mismos, sin perjuicio, en su caso y en tanto se desarrollen el conjunto de funciones y cometidos de dicho nivel o grupo profesional, de su derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente se ocupa.

Artículo 10.- Definiciones

Personal del grupo I

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

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

C) Oficial/a administrativo: Es el personal administrativo mayor de edad con iniciativa y responsabilidad restringidas, bajo la dependencia de un jefe/a de sección o de la gerencia o delegación de la empresa, y al frente de un grupo de empleados realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tal como liquidación de conocimientos y sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

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

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

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

Personal del Grupo II:

A) Encargado/a de almacén: Cuando exista, es la persona responsable del almacén ó almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc. Asimismo dirigirá y colaborará en todas las labores y trabajos propios del almacén. Igualmente indicará al personal a sus órdenes la forma de ejecutarlos. Posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina del almacén, con práctica completa de su cometido.

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

C) Mozo/a de almacén: Es quien a las órdenes del encargado/a, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes recibidas, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución, utilizando maquinaria de las categorías 1 y 2 según normativa UNE. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias del reparto, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza en el almacén.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11.- Ingresos: Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

Artículo 12.- Periodo de Prueba.-

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Para el resto de consideraciones sobre la materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En empresas de menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 13.- Ascenso: El personal Auxiliar al cumplir los veinticinco años y con cinco de trabajo efectivo en la empresa como empleado administrativo ascenderá de manera automática al nivel profesional de Oficial administrativo.

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

Artículo 14.- Jornada laboral y horario La jornada laboral para el año natural no podrá rebasar el límite de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo. Las empresas podrán establecer, de acuerdo con sus trabajadores, la distribución de las horas de jornada semanal, sin que en ningún caso se pueda rebasar el tope establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Dados los diversos acuerdos que sobre esta materia se han ido abordando a lo largo de las negociaciones del Convenio, especialmente sobre la jornada intensiva, habrá que estar a las siguientes consideraciones:

Conforme ya quedó determinado en textos convencionales previos, respecto de las nuevas contrataciones de personal celebradas desde 1 de enero de 2000, las empresas podrán establecer que la duración de la jornada intensiva abarque solo a los meses de julio y agosto. En este caso, los períodos comprendidos entre el 1 al 30 de junio, y del 1 al 15 de septiembre, la jornada de tales contrataciones podrá ser continuada o partida (en horario de mañana y tarde) si bien su duración no podrá superar las 7 horas diarias de jornada.

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

Artículo 15.- Trabajos en domingo y festivos: Cuando haya necesidad de que algún empleado/a trabaje en domingo y/o festivo, la empresa vendrá obligada a conceder un descanso compensatorio por el tiempo trabajado, o en su caso a retribuir las horas trabajadas con un incremento del 75% del salario ordinario propio del puesto de trabajo.

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

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

CAPITULO III

VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS:

Artículo 16.- Vacaciones: Los trabajadores disfrutarán sin merma de su retribución, las vacaciones anuales que se detallan:

Todo el personal que lleve más de un año al servicio de la empresa disfrutará de 30 días naturales de vacaciones preferentemente durante los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán disfrutarse hasta en un máximo de cuatro períodos vacacionales anuales.

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

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

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

Confeccionado el calendario de vacaciones en tiempo y forma y habiendo sido aprobado con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores; no se podrá variar el turno ni las fechas de vacaciones, salvo mutuo acuerdo entre partes o en aquellos casos en los que el Estatuto de los Trabajadores determine que sea causa de suspensión del período vacacional.

Artículo 17.- Nacimiento, cuidado del menor, adopción y/o acogimiento: Se estará a lo que en cada momento estuviere previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en especial a lo que en la materia viene contemplado en el artículo 48, apartados 4, 5 y 6, y artículo 37, apartados 4 a 7

Artículo 18.- Permisos: El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándose adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con el derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1) Al trabajador/a que curse estudios que coincide su horario de salida del trabajo con el de iniciación de la jornada lectiva, se le concederá, previa justificación, la salida anticipada por la tarde de 15 minutos para dicho fin.

2.) En caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, el permiso tendrá una duración de 15 días naturales, pudiendo acumularse al periodo de vacaciones anuales o en parte a dicha licencia, tanto antes como después de la fecha de matrimonio.

3) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

5) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

6) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

9) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

10) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

11) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará

proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causan se, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

12) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado siguiente.

13). Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido

el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad,

siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal

caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el

ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 12,13 y 14, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, en los términos previstos en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, conjugando las necesidades de conciliación familiar de la persona trabajadora con las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

14) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en este artículo.

15) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, acreditación de la causa de su ausencia.

Artículo 19.- Excedencias

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

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

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo, si bien en tal caso tendrá que respetar el sistema y forma previsto en el Estatuto de los Trabajadores a tales efectos.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

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

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

CAPITULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 20.- Salario:

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales del trabajador.

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

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

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

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

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

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

5. Antigüedad o complemento personal que establece el artículo 22: Es el que corresponde por permanencia en la empresa.

6. No tienen carácter consolidable los complementos salariales a que se refiere el apartado 4 de este artículo, siempre y cuando dejaran de realizarse o exigirse las funciones que determinaran su percibo.

7. El recibo de salarios se adaptará al modelo de recibo oficial de salarios

Artículo 21.- Régimen Económico: El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, deberá ser efectuarlo por el empresario por los medios legalmente establecidos conforme a la cuantía a abonar.

Artículo 22.- Antigüedad: Desde el 1 de enero de 2012 y durante la vigencia del presente Convenio, el concepto de antigüedad queda congelado por lo que las contrataciones que se realicen desde esa fecha no generarán derecho a trienios, mientras no se disponga por las partes negociadoras lo contrario.

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

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

Artículo 23.- Gratificaciones Extraordinarias: Quedan consolidadas las cuatro pagas extraordinarias que venían percibiéndose por los trabajadores y que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, equivalentes a una mensualidad del salario real cada una.

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

Estas gratificaciones se abonarán al tiempo de su vencimiento, en la parte proporcional que corresponda, aún cuando el trabajador estuviese dado de baja por enfermedad o accidente.

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

Artículo 24.- Salidas, viajes y dietas: Los trabajadores que por necesidades del servicio y orden superior tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radique su centro de trabajo, disfrutarán sobre el sueldo, las dietas figuradas en el Anexo III. Las dietas previstas para el desplazamiento se abonarán por anticipado. Cuando se pernocte fuera del domicilio habitual se devengará una dieta completa.

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

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

Artículo 25.-El trabajador que realice funciones de nivel superior a las que correspondan al nivel que tuviera reconocido, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

Artículo 26.- Otros complementos y gratificación cajero: Los trabajadores, cualesquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados percibirán como complemento de puesto de trabajo una cantidad no inferior a la señalada en el Anexo IV.

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

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

Artículo 27.-Horas Extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo de descanso, si bien se estará a lo que la empresa y trabajador acuerden al respecto, debiendo en todo caso, de ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización sea precisa para evitar perjuicios a la empresa.

La liquidación de las horas extras se realizará conforme a la siguiente fórmula:

(Salario Base Convenio + Antigüedad + Pluses) x 12meses/1.760 HORAS

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

Artículo 28.- Comidas: Si por necesidades del trabajo, el personal se viese obligado a comer fuera de su domicilio, la empresa se verá obligada a abonar el importe de la misma, previa presentación de la factura y como máximo por gasto de manutención.

Desde 1 de enero de 2025 el importe máximo será de 13,92 euros.

CAPITULO V

MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 29.- Prestación por incapacidad temporal

1) En los supuesto de accidente de trabajo, durante todo el periodo en que el trabajador accidentado permanezca en situación de Incapacidad Temporal y subsista la obligación de cotizar, la empresa abonará a éste la diferencia entre el salario real del trabajador y el importe de la prestación que éste perciba de la Seguridad Social.

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

A) Los 4 primeros días: 100% del salario.

B) Desde el 5º día hasta que se cumplan 8 meses naturales: 25%

C) Los meses 9 y 10: el 20%

D) Los meses 11 y 12: el 15%

E) Los meses 13, 14 y 15: el 8%

F) Los meses 16, 17 y 18: el 7%

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

Artículo 30.- Prestación voluntaria: Es voluntad de los trabajadores la obtención de un seguro colectivo por incapacidad y muerte, a cuyo efecto las empresas se comprometen a abonar por trabajador y año la cantidad de 37.75 euros.

El término de incapacidad comprende y se ajusta a la nueva denominación legal de la anteriormente denominada "invalidez"; por lo que a los efectos de protección deberán ser comprendidos como sinónimos.

Las empresas no se responsabilizarán del buen fin del seguro ni de cualquier otra consecuencia de la existencia o no del mismo, sino únicamente del pago de la cantidad establecida para dicho propósito.

Artículo 31.- Cuotas Sindicales: Los trabajadores/as afiliados a cualquier central Sindical, podrán solicitar por escrito de las empresas, que, mensual o anualmente, se les descuente la cuota sindical, cuya recaudación se llevará a cabo por los representantes sindicales de cada empresa o miembro de la Central Sindical debidamente acreditado.

Artículo 32.- Prendas de Trabajo: Será obligación de la empresa facilitar una prenda de trabajo cada seis meses a los trabajadores de categorías asimiladas; por el contrario, al personal subalterno cuya empresa le exija su uniformidad, le facilitará una prenda anualmente.

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

Artículo 33.- Garantías Sindicales: Los representantes de los trabajadores, en las empresas y en su caso los miembros de los Comités de Empresa, tendrán los derechos reconocidos en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, sobre garantías sindicales, así como las contenidas en las L.O.L.S.

Artículo 34.-: Jubilación anticipada a tiempo parcial:

En materia de jubilación parcial, se estará a lo que legalmente estuviera dispuesto en cada momento, acorde con las condiciones personales de los trabajadores interesados.

Artículo 35.- Modalidades de Contratación. Las partes intervinientes en este Convenio, consideran que pueden utilizar todas las modalidades de contratación permitidas por las normas jurídicas vigentes en cada momento.

CAPITULO VI

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36.- Faltas, sanciones y prescripción de las mismas.-

A.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a.- Hasta cuatro faltas de puntualidad sin justificación de hasta 10 minutos, en la asistencia al trabajo, en un periodo de referencia de 30 días.

b.-No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, y siempre que de tal conducta no se deparase perjuicio para la empresa.

c.- El abandono del servicio sin causa justificada, por breve espacio de tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara o pudiera haber causado perjuicio de alguna consideración a la empresa o pudiera haber causado perjuicios a terceros y empelados, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos, atendiendo al perjuicio o repercusión de la conducta.

d.- Pequeños descuidos en la conservación del material o aseo personal, indumentaria o leves faltas de consideración a comuneros o terceros relacionados con la actividad.

e.- No atender a los usuarios con la corrección y diligencia debidas. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el respeto al máximo de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la empresa, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.

f.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

g.-Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, generando desatención o falta de productividad.

B.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a.- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad de hasta 10 minutos en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de referencia de 30 días.

b.- Falta de uno a dos días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa o usuarios o terceros.

c.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d.- Entregarse a juegos o actuaciones impropias del oficio durante la jornada de trabajo.

e.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f.- Simular la presencia de otro al trabajo, firmado o fichando por él.

g.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicare riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendáis y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo y no alcance a causar perjuicios en la propiedad de terceros que por su gravedad, actitud negligente o daños a terceros no fueran susceptibles de ser calificadas como conductas muy graves.

i.- La reiteración en el descuido del aseo personal o cuidado de imagen o indumentaria o cuando la misma sea por si misma de entidad grave.

j.- La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

C.- Se considerarán faltas Muy Graves las siguientes:

a.- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses.

b.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de tres meses.

c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, y el falseamiento de los registros de datos o actividad de trabajo.

d.- Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha paira prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros, así como el incumplimiento reiterado de las indicaciones que, por motivo del trabajo a desempeñar, proporcione la empresa.

f.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

g.- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h.- Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados. y/o usuarios e incluso terceros durante circunstancias de trabajo

j.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k..-Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

l.-. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m.- Acoso a los compañeros bien de índole sexual o laboral si en tal caso mediare superioridad de uno frente al otro; y trato denigrante, vejatorio sexista o xenófobo hacia compañeros, clientes o terceros en el desempeño del trabajo.

n.- Trato impropio durante la jornada de trabajo, como provocar riñas, peleas, daños a terceros, y similares, que causen un perjuicio material o en la imagen de la empresa

ñ.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

o.- Falsear por cualquier medio los registros de control de jornada y presencia.

D.- Sanciones:

Las sanciones a aplicar por faltas leves son:

Amonestación verbal o escrita

Suspensión de Empleo y sueldo de 1 a 2 días

Las sanciones a aplicar por faltas graves son:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Las sanciones a aplicar por faltas muy graves son:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo comprendido entre 16 a 60 días.

Despido.

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

CAPITULO VII

COMISIÓN PARITARIA Y DESCUELGUE DEL CONVENIO

Artículo 37.- Comisión Paritaria: Estará compuesta por 3 representantes designados por la parte empresarial y por otros 3 representantes nombrados por la parte social entre los miembros de la Comisión Negociadora de las organizaciones intervinientes. Asimismo podrán asistir a las sesiones que se convoquen con voz pero sin voto los asesores y técnicos propuestos por las partes.

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

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Intervención en los supuestos de inaplicación del Convenio.

c) Elaboración y cumplimiento de los plantes de Formación.

d) Cuantas actividades tiendan a dar mayor eficacia práctica al convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación al respecto en el plazo máximo de 5 días. Sus acuerdos se adoptarán al menos por mayoría simple siendo necesaria la paridad entre las representaciones de los trabajadores y empresarios asistentes. Si en el plazo de tres días contados desde la fecha de convocatoria para un determinado asunto no llegaran a alcanzar acuerdos, las partes podrán realizar los actos que legalmente crean conveniente.

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

Ambas partes suscriben la resolución de Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, (DOGV núm. 9558 de 21 de marzo de 2023) VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana, como el que en el tiempo pudiera sucederle.

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

Artículo 38.- Cláusula de inaplicación del Convenio

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

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados siguiendo para ello, los procedimientos establecidos en el artículo 41del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera justificación suficiente para la inaplicación en las causas que establece el citado artículo 82.3, la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas entre los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil), conjuntamente con la siguiente documentación:

Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.-

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

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

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

De alcanzarse un acuerdo con sus trabajadores, se enviará copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio y a la autoridad laboral correspondiente. En el mismo, deberá reflejarse con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la

empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio.

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

En última instancia, se seguirán los medios de resolución de conflictos según la legislación vigente, conforme a lo establecido por la resolución de 26/10/2017 de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección general de Trabajo y Bienestar Laboral (DOGV núm. 8166 de 9 de noviembre de 2017) VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

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

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

a) La empresa ofrecerá el puesto de trabajo a los afectados para recabar, si ello fuera posible su voluntariedad.

b) Si no se llegara a un acuerdo, la empresa tomará la decisión que considere oportuna.

c) Si el afectado por el traslado optara por la extinción del contrato de trabajo, la indemnización a percibir sería a razón de 20 días de salario por año de servicio, con máximo de 12 mensualidades.

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

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

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

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Artículo 41.- Modificación de condiciones de trabajo:

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

El trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

ACUERDO ADICIONAL PRIMERO:

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

ACUERDO ADICIONAL SEGUNDO:

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

ACUERDO ADICIONAL TERCERO:

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

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

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

ACUERDO ADICIONAL CUARTO:

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

A tales efectos las empresas garantizarán igualdad de condiciones de empleo tanto en la contratación como en la promoción profesional a las personas trabajadoras, con independencia de su sexo; no pudiendo en modo alguno incurrir en discriminaciones retributivas como en el disfrute de los derechos reconocidos en este Convenio.

Las personas trabajadoras que evidenciaran tratos impropios en esta materia, podrán, al margen de las acciones que consideren oportunas, efectuar denuncia a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las referencias que existan en este convenio deberán ser entendidas como neutras, sin que la referencia a "trabajador" o cualquier otra, tenga que comprenderse con una identificación de sexo de las personas.

ACUERDO ADICIONAL QUINTO:

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

ANEXO I.

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

1. Introducción.– Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

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

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

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

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

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

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

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

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

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

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

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

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

ANEXO II: SALARIO (MENSUAL)

GRUPOS	**2025**
GRUPO I	
Jefe/a de Sección	1639,75
Jefe/a de Negociado	1492,95
Oficial administrativo	1394,83
Auxiliar administrativo	1104,20
Comercial	1104,201
Recepcionista/Telefonista	1104,20
GRUPO II	
Encargado/a de almacén	1190,14
Oficial	1145,29
Mozo/a de almacén	1037,01
Cobrador/a	984,73
Conductor/a de camión	1319
Conductor/a de furgón y turismo	1104,21
Manipulante	1104,21
Personal de limpieza	947,38
Vigilante	947,38

Se respetará en todo momento el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada ejercicio.

ANEXO III: DIETAS (DIA)

2025

Jefe/a de sección	72,04
Jefe negociado y oficial	66,60
Auxiliares	55,49
Subalternos y conductores/as	48,07

ANEXO IV: OTROS COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES (ANUAL)

2025

Gratificación de cajero	880
Apoderados	880
Complemento personal de conocimiento de idioma extranjero	880

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 182 de 24/09/2026

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD

7165 *ACUERDO PARCIAL SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad de Alicante, por la que se dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo parcial sobre el convenio colectivo para las **EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIAS de la provincia de Alicante**. Código convenio nº 03000405011982.

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Con fecha 02/06/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante acuerdo parcial sobre el citado convenio colectivo, suscrito, por una parte, por la representación empresarial y, por otra parte, en representación de las personas trabajadoras.

II.- En dicho acuerdo parcial se establece la actualización de las tablas salariales aplicables a 2026.

III.- En fecha 28/08/2026 se cursó requerimiento para subsanar determinada deficiencia observada en la documentación presentada. Dicho requerimiento ha sido atendido en fecha 8/09/2026.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 y 22.5 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto original del Acuerdo.

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

Alicante, a 17 de septiembre de 2026

LA DIRECTORA TERRITORIAL

CORTES MARÍA MARTÍNEZ DE LAS HERAS

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMRPESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y TRANSITARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO

REUNIDOS

En la ciudad de Alicante el 13 de mayo de 2026, y siendo las 17.00 h. del día,

Por la parte Social

DÑA. MARIA JOSÉ PÉREZ LUREÑA por CC.OO

DÑA MARIA ÁNGELES GARRIDO NAVARRO por CC.OO.

DÑA. PATRICIA RIUS IGLESIAS por CC.OO

D. JUAN CARLOS MARTÍNEZ MARTÍNEZ por CC.OO.

D. ANTONIO JOAQUIN PEREIRA DE OLIVEIRA por CC.OO.

D. JESÚS ANTONIO ABAD LÓPEZ, por UGT

Como Asesores:

D. JOSÉ MIGUEL GARRIDO ORTUÑO por CC.OO

D. ANTONIO MARTÍNEZ CARRIL por CC.OO

D. JUAN ANTONIO ARIJA ESPIONÓS por UGT

Por la parte empresarial

D. VICENTE PAPÍ VERDAGUER por la Asociación de Transitarios

D. FELIPE LÓPEZ PELLÚS por la Asociación de Consignatarios

D. JESÚS ALBERTO HERNAZ ÁLVAREZ por la Asociación de Transitarios

D. EUGENIO LÓPEZ GÓNGORA por la Asociación de Transitarios

Como Asesor:

D. CARLOS PUJALTE BEVIÁ

MANIFIESTAN:

Que tras el receso producido en las negociaciones, y siendo conscientes las partes de que no es posible avanzar en la negociación más allá de la mera revisión de las tablas salariales vigentes, se conviene:

Primero.- Las partes acuerdan una modificación parcial del texto convencional vigente, en lo que respecta a las tablas salariales del 2025, de manera que las mismas se vean incrementadas en un 2,9% y por ello modificar Los Anexos II (Salario); Anexo III (Dietas) y Anexo IV (Otros complementos y gratificaciones), que tras la aplicación del citado coeficiente de revisión resultan las que se acompañan como anexos.

Segundo.- Se acuerda que permanezca inalterado el resto del texto convencional por todo el ejercicio 2026, y por ello y a su vez, en los términos previstos en el art. 5 del mismo.

Tercero.- Establecer que las empresas dispondrán de un plazo de dos meses desde la publicación del texto convencional en el B.O. de la Provincia de Alicante para efectuar la actualización de los salarios de las personas trabajadoras, como de la liquidación de atrasos que pudieran corresponder.

Cuarto.- Facultar a D. Alfonso Vidal del Puerto , quien ya presentara la denuncia del Convenio, y cuyos demás datos ya constan en la Oficina Pública de Registro, para la inscripción del presente acuerdo como de sus anexos.

Cuarto.- Facultar a Dña. María José Pérez Lureña, como representante del Sindicato de CC.OO; a D. Jesús Antonio Abad López, en representación del Sindicato

de la UGT; a D. Vicente Papí Verdager, en representación de la Asociación de Transitarios; y a D. Felipe López Pellús, en representación de la Asociación de Consignatarios; para que puedan asumir, con el espíritu que ha determinado la negociación, cualquier subsanación que fuera requerida por la Administración en los trámites de registro.

Y sin nada más que manifestar, se da por conclusa la reunión siendo las 18,00 h del citado día

María José Pérez Lureña

María Ángeles Garrido Navarro

Patricia Rius Iglesias

Juan Carlos Martínez Martínez

D. Antonio Joaquín Pereira de Oliveira

Jesús A. Abad López

Vicente Papí Verdaguer

Felipe López Pellús

Jesús A. Hernaz Álvarez

Eugenio López Góngora

ANEXO II: SALARIO (MENSUAL)

Incremento del 2,9% sobre la tabla salarial de 2025

GRUPOS	**2026**
GRUPO I	
Jefe/a de Sección	1687,30
Jefe/a de Negociado	1536,25
Oficial administrativo	1435,28
Auxiliar Administrativo	1136,22
Comercial	1136,22
Recepcionista/Telefonista	1136,22
GRUPO II	
Encargado/a de almacén	1224,65
Oficial	1178,50
Mozo/a de almacén	1067,08
Cobrador/a	1013,29
Conductor/a de camión	1357,25
Conductor/a de furgón y turismo	1136,22
Manipulante	1136,22
Personal de limpieza	974,85
Vigilante	974,85

Se respetara en todo momento el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada ejercicio.

ANEXO III: DIETAS (DIAS)

Jefe/a de sección	74,134
Jefe de negociado y oficial	68,53
Auxiliares	57,10
Subalternos y conductores/as	49,46

ANEXO IV: OTROS COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES (ANUAL)

Gratificaciones de cajero	905,52
Apoderados	905,52
Complemento personal de conocimiento de idioma extranjero	905,52