DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, ambas partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas.

SEGUNDA: NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, y demás leyes reglamentarias y disposiciones en vigor.

TERCERA: GARANTÍA DE EMPLEO

Las empresas recogidas en el ámbito de este Convenio, se comprometen en la medida de lo posible, a garantizar la estabilidad en el Empleo, manteniendo los puestos de trabajo, y en su caso, aumentarlos, siempre que haya posibilidad.

CUARTA: DISPOSICION ESPECIAL

Se respetarán las condiciones económicas y de trabajo individuales o de carácter general, actualmente en vigor, que resultasen más beneficiosas para el personal comprendido en este Convenio.

A N E X O

TABLA DE RETRIBUCIONES VIGENTE PARA EL PERÍODO

01-04-09 AL 31-03-10

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	TOTAL
JEFE SECCION	989,82	247,46	247,46	82,31	1.567,05
JEFE NEGOCIADO	956,15	239,04	239,04	82,31	1.516,54
OFICIAL ADTVO.	905,93	226,48	226,48	82,31	1.441,20
AUXILIAR ADTVO.	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
ORDENANZA	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
COBRADOR	738,16	184,54	184,54	82,31	1.189,55
PERSONAL LIMPIEZA	683,93	170,98	170,98	82,31	1.108,20

COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Por U.G.T.

D. Ramón Sánchez Pascual
D. Juan Luis Caravaca Caravaca
D. Domingo Rodríguez Guerrero
D. Eloy Verdugo Guzmán.

Por el Colegio de Agentes de Aduanas de Ceuta

D. Remigio González Martínez
D. Eduardo Partida Figuerola
D. José M.ª Prieto Orozco
D. Pedro A. Contreras López

41.- VISTO el texto del Acta del Convenio Colectivo de TRANSPORTE DE MERCANCÍAS para la Ciudad de Ceuta, (5100255), para el periodo 01.01.2009 a 31.12.2010, que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de¡ 2009, modificado con fecha 11 de diciembre de 2009 por los componentes de la Mesa Negociadora de una parte los trabajadores y por otra los representantes de la Confederación de Empresarios de Ceuta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

ESTA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

ACUERDA

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Ceuta, 29 de diciembre de 2009.- EL DELEGADO DEL GOBIERNO, P.A. (ART. 22.4 LEY 6/97).- EL SECRETARIO

GENERAL, P.A. (ART. 2, O.M. 07-11-197).- EL VICESECRETARIO GENERAL.- Fdo.: José Manuel Barreto Romaní.

VII CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y LOS/AS TRABAJADORES/AS, DEDICADOS/AS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE CEUTA, PARA LOS AÑOS 2.009 Y 2.010

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores/as de Ceuta, dedicados a las actividades de Transportes locales de Mercancías, Aridos, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares de RENFE, Transportes de Larga Distancia y Grúas Autopropulsadas.

El presente Convenio, será de aplicación en todo el término Municipal de Ceuta y en todos aquellos lugares donde los/as trabajadores/as acogidoslas a este, realicen su cometido.

Quedará excluido de este Convenio, el personal cuya relación laboral con la empresa sea de carácter especial, a tenor de lo dispuesto en los artículos 1.3c y 2.1a de la Ley 1/95 (Estatuto de los Trabajadores).

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO, TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de (2) dos años, prorrogables por períodos de un año. Con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de Ceuta, entrará en vigor el 1 de Enero de 2009, y tendrá una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2010.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, se verá prorrogado por años sucesivos en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa.

ARTICULO 3º.- NATURALEZA

Las condiciones pactadas en este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

ARTICULO 4º.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN

Las condiciones económicas y salariales pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio pacto, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por tanto de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se consideran absorbidas por las mejoras pactadas; la comparación será anual y global.

ARTICULO 5º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTICULO 6º.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Se acuerda establecer una Comisión Paritaria como órgano de conciliación, interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Dicha Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente Convenio, las cuales podrán asistir con los/as asesores/as que estimen pertinente.

Serán funciones de dicha Comisión con carácter general, promover y vigilar el cumplimiento de lo convenido, así como informar del espíritu que presidió las deliberaciones, a los solos efectos de la más adecuada interpretación.

Así mismo se acuerda, que semestralmente, como mínimo, se reúnan esta Comisión. De las reuniones de ésta, se levantará acta, y las resoluciones a las que se llegue, serán obligatorias en el ámbito de sus competencias; en los supuestos de desacuerdo, se elaborará un informe que será sometido a la Autoridad Laboral.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN, CLASIFICACIÓN, INGRESOS Y ASCENSOS

ARTICULO 7º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo cm las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, corresponderá a la Dirección de la Empresa.

implantación, por la empresa, de modificaciones que afecten sustancialmente a las condiciones generales de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8.º.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad o volumen de las empresas no lo requieren. No obstante, si alguna empresa se ocupa algún/a, trabajador/a de grupo o categoría profesional no cluido en el mismo, se entenderá ampliado provisionalmente el cuadro de la tabla de ategorías hasta la negociación de un nuevo Convenio, y se procederá mientras tanto, la asimilación con el nivel retributivo básico y complementos que correspondan a dicha categoría profesional, teniendo en cuenta la equiparación y su definición que puedan deducirse del Acuerdo General para las empresas de

Transporte de Mercancías por Carretera de fecha 13 de Enero de 1998, o norma legal que la sustituya.

ARTICULO 9º.- DEFINICION DE CATEGORIAS

CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL GRUPO ADMINISTRATIVO

En el grupo profesional de trabajadoreslas administrativos/as o de oficinas, se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despachos y correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadísticas y otro análogos.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

JEFE/A DE NEGOCIADO

Es el/la que, bajo la dependencia de un/a jefe/a superior, y al frente de un grupo de trabajadores/as administrativoslas, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

OFICIAL DE PRIMERA

Es aquel/la empleadola que a las órdenes de un/a jefe/a de negociado u otro/a ddee superior categoría, y bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como despachos de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas. liquidación de seguros y todos los trabajos propios de su categoría profesional.

OFICIAL DE SEGUNDA

Pertenecen a esta categoría profesional, aquellos/as trabajadores/as que subordinados/as al/a Jefe/a de Oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, liquidación, cálculo, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los/as taquimecanógrafos/as.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Corresponde a esta categoría profesional, el/la trabajador/a que, con conocimientos elementales de carácter burocráticos, ayuda a sus superiores/as en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los/as mecanógrafos/as.

COBRADOR/A DE FACTURAS

Se entenderá por cobrador/a de facturas, al trabajador/a que tiene por misión como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los/as clientes/as.

CATEGORIAS PROFESIONALES DEL GRUPO DE TRANSPORTE

CONDUCTOR/A

Es el/a trabajador/a que, aún estando en posesión del carnet de conducir de la clase "E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa.

Puede ser empleado/a para realizar viajes acompañando al/a Conductor/a mecanico/a, sirviéndole de ayudante/a. Si se le exigiere, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, y deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos medianamente previstos que se fijen.

MOZO/A DE CARGA Y REPARTIDOR/A DE MERCANCIAS

Es el/a trabajador/a cuya tarea únicamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención, sin que se exija una destacada práctica o un reconocimiento previo, efectuará la recogida y entrega de mercancías, dicha entrega se realizará de puerta a puerta. En la operación de carga o descarga de mercancía, el/la conductor/a del vehículo que la transporta, procurará estacionar el mismo, lo más cerca posible del establecimiento al que se ha de depositar o retirar dicha mercancía.

ARTICULO 10º.- INGRESOS

Los ingresos de nuevo personal (fijos, interinos y eventuales) en las empresas afectadas por este Convenio, se realizarán de acuerdo con la Legislación vigente.

El período de prueba no podrá exceder de SEIS MESES para los/as técnicos/as titulados/as. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean titulados/as. Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla.

ARTÍCULO 11.º.- ASCENSOS

Solamente a los efectos económicos, los/as auxiliares que tengan 10 y 20 años re tivamente de antigüedad en las empresas, se les abonarán un plus consistente en el 100% de la diferencia total con la categoría de oficial 2.ª, para los de 10 años, y Oficial 1.ª para los de 20 años. Al objeto de hacer menos gravoso para las empresas estas diferencias de categoría, cada año se asimilarán a efectos económicos solamente de auxiliares administrativos que serán, los que cumpliendo las condiciones antes mencionadas, poseen mayor antigüedad en la categoría.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla de la empresa, tendrán derecho preferente a ocupar un puesto de superior categoría. Por dicho motivo cuando se produzca

una vacante, y esta vaya a cubrirse la empresa lo comunicará a los/as trabajadores/as por si estos quisieran concursar u opositar al mismo, siempre y cuando demuestren reunir los requisitos exigibles para ello.

CAPITULO III

JORNADA, LICENCIAS Y VACACIONES

ARTICULO 12.º JORNADA LABORAL

La jornada laboral para todos loslas trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, considerándose dentro de esta jornada un descanso máximo de 20 minutos para tomar el bocadillo. La jornada en cómputo anual será de 1.825 horas con 27 minutos anuales.

En el ámbito de cada empresa, se elaborará anualmente el calendario de jornada laboral que afecta a todos los/as ~adores/as, el cual se expondrá en el tablón de anuncio o en sitio visible, para general conocimiento de los trabajadores afectados.

Se considerarán inhábiles las fiestas establecidas por los Organismos competentes, con un máximo de 12 días de fiesta nacionales y dos locales.

También y de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación M Estado Español con la Comisión Islámica de España de 28 de abril de 1992, las festividades y conmemoraciones que a continuación se expresan y que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las fiestas establecidas a nivel nacional o local, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, o con cargo a las vacaciones anuales conforme a lo establecido en el artículo 15' del presente Convenio. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las Comunidades Islámicas de España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan

El día de IDU AL-FIRT celebra la culminación del Ayuno de Ramadán.

El día de IDU AL-ADRA celebra el sacrificio protagonizado por el Profeta Abrahán.

Así mismo, se considerarán inhábiles a los efectos laborales todos los sábados y domingos para las empresas que lo tengan así establecido, y únicamente los sábados por la tarde y domingos para aquellas otras empresas que vinieran aplicando esa jornada hasta la fecha, procurándose estos últimos acomodarse a las primeras en la medida de sus posibilidades.

En el caso del segundo supuesto del párrafo anterior, durante los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive, el personal administrativo seguirá descansando en sábados alternos, excepto en aquellas empresas que no tengan trabajadores/as suficientes para cubrir los puestos de trabajo, en cuyo caso descansarán como mínimo un sábado a mes.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 13º.- OTROS TIPOS DE JORNADAS

JORNADAS ESPECIALES

Para los transportes por carretera en la determinación del cómputo de Jornada, se distinguirá entre trabajo efectivo y tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otras similares en las que ella trabajador/a aunque no preste trabajo efectivo se haya en disposición de la empresa.

A estos efectos se considerarán:

Trabajo efectivo, Es aquel en el que el/a trabajador/aa se encuentra a disposición del/a empresario/a y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte, u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Tiempo de Presencia.- Es aquel en el/a trabajador/a se encuentra a disposición del/a empresario/a sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo.

En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

NAVIDADES

Se establece la jornada ordinaria y única ca de 09,00 a 13,00 horas, para los días de Nochebuena y Fin de año (Nochevieja).

FIESTAS PATRONALES

Cuando por disposición Oficial o convenio del sector de Comercio de Ceuta se produzca el cierre de los mismos por las tardes, las empresas de Transporte en general procurarán acomodar su horario de tarde al mismo, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

Igualmente esta redistribución de jornada le será de aplicación, a las empresas dedicadas al transporte de áridos, cuando en este caso las circunstancias antes aludidas se refiera al Sector de la Construcción.

ARTICULO 14º.- JORNADA REDUCIDA

El/la trabajador/a que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad fisica, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de joma de trabajo, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTICULO 15º.- LICENCIAS Y PERMISOS

El/a trabajador/a, previo aviso y justificación si procede, podrá faltar o ausentarse con derecho a remuneración completa, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho: 18 días naturales. Se otorgarán 18 días de licencia retribuida por las constituciones de parejas de hecho, debidamente inscritas en registro público oficial, y mediante la aportación a las empresas, de las certificaciones de la referida inscripción. El ejercicio de este derecho será incompatible con la situación de matrimonio

b) 3 días en los casos de nacimiento de hijos/as y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. y 4 días en caso de que el nacimiento del/a hijo/a se produzca en viernes o en sábado. Cuando con tales motivo el/a trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, los plazos antes mencionados serán de 4 y 5 días respectivamente.

c) 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad y 4 si supusiera desplazamiento.

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

e) Por exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, el tiempo necesario.

f) Las trabajadoras en estado de embarazo, dispondrán de una licencia retribuida de 16 semanas ampliables por parto múltiple a 2 semanas más, por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de dichas licencias, se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. Cuando ambos progenitores trabajen, por opción de la madre al inicio del período de descanso, el padre podrá disfrutar de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma sucesiva o simultánea con el de la madre, aunque en el momento previsto para su reincorporación la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En lo no establecido en el presente punto, se estará a lo dispuesto en los artículos 47.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de paro múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En materia de acumulación en jornadas completas del permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, se estará a lo establecido en el artículo 37.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, a~ por Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo.

h) El día de la Comunión de hijo/a. La presente licencia también resultará de aplicación a las celebraciones similares de otras confesiones religiosas diferentes a la católica.

i) Se establece un día de asuntos propios por cada año natural, para los/as trabajadores/as del sector, que se disfrutarán a libre disposición de los/as mismoslas sin necesidad de justificación, con el único de requisito de comunicación a la empresa, con al menos una antelación de una semana. Si en un mismo centro de trabajo o departamento, se diese la circunstancia de la coincidencia de dos o más trabajadores/as que soliciten el disfrute de esta licencia en la misma fecha, la empresa con el objeto de garantizar el normal funcionamiento de la misma, optará por conceder el disfrute de ese día por riguroso orden de presentación ante la misma de la solicitud, debiendo quedar siempre bien atendido el servicio.

j) En lo no previsto en este artículo, resultará de aplicación lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 16º.- VACACIONES

A) Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a un mes natural de vacaciones al año, percibiéndose el sueldo base, la antigüedad, el plus de residencia y el plus de deporte.

B) El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el/a Trabajador/a, conociendo éste/a la fecha que le corresponda, dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

C) El período de vacaciones se fijará e común acuerdo entre el/a empresario/a y el/a trabajador/a y, en el caso de que varias personas soliciten el mismo mes se aplicará rotatividad entre ellos. Dicha rotatividad se comenzará a aplicar a partir del primer año de vigencia del presente convenio. El referido período vacacional se disfrutará preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, siempre y cuando la actividad de la Empresa lo permita, teniendo preferencia los/as trabajadores/as con hijos/as en edad escolar, siempre que ello sea posible.

D) De común acuerdo entre el/a empresario/a y el/a trabajador/a se podrá dividir el período vacacional en dos quincenas, pero siempre el disfrute deberá comenzar el 01 y el 16 de cada mes, y si coincide el primer día de vacaciones con sus días de descanso los disfrutará cuando terminaran las vacaciones resto de los/as empleados/as.

También de común acuerdo, los/as trabajadores/as fieles de la Comunidad Islámica, podrán deducir de su período vacacional anual, el disfrute de los días de IDU AL-FITR y IDU AL-ADRA, anteriormente citados en el art. 12' de este Convenio.

E) El/a trabajador/a tendrá de~ a percibir un anticipo de hasta unn máximo del 50% de su mensualidad antes del inicio de la misma.

F) Las vacaciones serán interrumpidas en caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización debidamente justificada.

G) En lo no previsto en el presente artículo resultará de aplicación el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

SALARIOS Y OTRAS FORMAS DE RETRIBUCION

ARTICULO 17º- SALARIO BASE CONVENIO

El Salario Base Convenio y demás complementos salariales del personal acogido al ámbito de aplicación del presente Convenio, será para el año 2.009, el que figura en el Anexo de retribuciones de éste. Para el ejercicio 2.010, el incremento económico será objeto de expresa negociación por las partes, durante el primer trimestre de 2.010.

ARTICULO 18º.- PLUS DE RESIDENCIA

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá un plus de residencia consistente en el 25% del salario base correspondiente a su categoría, que figura en la tabla de retribuciones.

ARTICULO 19º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas coincidiendo con el pago de las mensualidades correspondientes a los meses de Marzo, Julio y Diciembre, por el importe de treinta días de salario base, antigüedad y transportes.

ARTICULO 20º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

La cuantía del complemento personal por antigüedad, será del 5% por cada bienio con un máximo de dos, y del 10% para cada quinquenio. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo, a los veinticinco o más años. El modelo para el cálculo de este complemento, se efectuará de acuerdo con la categoría profesional que ostente el/a trabajador/a, el último salario base que figura en la columna primera del anexo y fecha de ingreso en la empresa.

ARTICULO 21º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se estará a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente con el límite establecido de 80 horas anuales.

La relación de las horas extras por los/as trabajadores/as se hará de manera que el cómputo anual de las mismas sean símiles para todos loslas trabajadores/as afectados/as, y de acuerdo con su trabajo específico. La Dirección de la Empresa informará mensualmente alla Delegado/a de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por trabajador/a. Estas horas se abonarán de acuerdo con lo establecido en la tabla salarial anexa a este Convenio, abonándose un 50% hasta los primeros 30 minutos y pasando éstos al abono será de la hora completa.

ARTICULO 22º.- PLUS DE TRANSPORTE

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir por los conceptos indicados y para cada categoría profesional un Plus de Transporte que se establece en la columna tercera de la tabla salarial anexa. No obstante, los conductores de larga distancia percibirán dicho plus, incrementado en la cantidad de 111,86 Euros mensuales para el año 2009, y los/as mozos/as de carga y descarga, que igualmente trabajen en servicios de larga distancia, percibirán además del plus figurado en la referida columna, la cantidad de 3,97 Euros diarios para 2009 por desplazamiento fuera de Ceuta, según el artículo 17.º del presente Convenio. Se entiende que las cantidades expresadas forman parte del indicado plus de transporte para las mencionadas categorías profesionales. Estas cantidades serán revisadas una vez nacido el aumento salarial para el 2010, según el artículo 17 del presente Convenio.

ARTICULO 23º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Cuando el trabajo se efectúe durante el período comprendido entre 22,00 y las 06,00 horas, la remuneración de las horas trabajadas, será incrementada con un plus del 25% del salario base de este Convenio, que figura en el anexo de éste.

ARTICULO 24º.- QUEBRANTO DE MONEDA

El quebranto de moneda que las empresas abonarán a los/as cobradores/as de facturas y cajeros, se fija en 13,30 euros mensuales para 2009. Esta cantidad será revisada una vez conocido el aumento salarial para el 2010, según el artículo 17 del presente Convenio.

ARTICULO 25º.- DIETAS

La cuantía de las dietas a que tienen derecho el personal que salga de su residencia habitual, por razón de trabajo o servicio a la empresa, será igual para todas las categorías profesionales y en función de las cuantías que resulten de aplicar las siguientes:

Dietas Completas: Año 2009 = 34,64 Euros.

Comida principal o almuerzo ..... 30% de la Dieta Total
Cena ..... 30% de la Dieta Total
Desayuno ..... 10% de la Dieta Total
Cama ..... 30% de la Dieta Total

A efecto del devengo de las dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del/a trabajador/a, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del/la trabajador/a de su centro de trabajo, hasta la llegada al mismo.

Dará derecho al percibo de dicta completa la realización de un servicio que obligue al/a trabajador/a a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida a almuerzo, cuando en el servicio realizado la salida se efectúe antes de las 12,00 horas y la llegada después de las 14,00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el/a trabajador/a salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

Dará derecho a la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando el/a trabajador/a en comisión de servicio, no regrese a su centro de trabajo antes de las 10,00 horas.

Cuando el desplazamiento en comisión de servicio, comprenda más de un día, en el de salida percibirán la dieta completa, e igualmente en el de llegada si en este último día hubiesen de realizar las dos comidas principales.

Esta cantidad será revisada una vez conocido el aumento salarial para el 2010, según el artículo 17 del presente Convenio.

ARTICULO 26º.- PLUS DE ALMACÉN

Aquel/la trabajador/a que tenga entre sus tareas, la responsabilidad de la gestión y control del almacén, así como la organización del trabajo del reparto de la mercancía, percibirá en 2009 la cantidad de 28,50 euros mensuales. Esta cantidad será revisada una vez conocido el aumento salarial para 2010, según el articulo 17 del presente Convenio.

CAPITULO V

ACCION SOCIAL Y SALUD LABORAL

ARTICULO 27º.- COMPENSACIÓN ECONOMICA POR I.T.

La empresa completará al/a trabajador/a afectado/a por Enfermedad Común, Maternidad o Accidente de Trabajo hasta el 100% de su salario, durante un período máximo de 12 mensualidades, todo ello a partir del momento en que se produzca tal I.T.

ARTÍCULO 28º.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a suscribir una póliza de Seguro Colectivo, las contingencias de fallecimiento o incapacidad permanente, derivada ambos de accidente laboral incluido los desplazamientos "initinere", al lugar de trabajo.

El capital mínimo asegurado, será de 12.248,62 Euros, que percibirá el/a trabajador/a o sus herederoslas.

ARTICULO 29º.- CAPACIDAD DISMUNUIDA

Los/as trabajadores/as, cuya capacidad haya sido disminuida por la edad, o por encontrarse en situación de incapacidad parcial o total debidamente probada, podrán ser adaptados a otra actividad dentro de su misma empresa, respetándoseles el salario que percibiera antes de la citada disminución y siempre que las necesidades así lo requiera.

ARTICULO 30º.- TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio que realicen trabajos tóxicos o peligrosos, tendrán derecho a percibir un incremento sobre el salario base que figura en la columna 1.ª del anexo del 20%, por tal concepto, que se percibirá proporcionalmente al tiempo que realice los mencionados trabajos.

El/a Delegado/a de personal será el/a encargado/a de comunicar a la Empresa los posibles trabajos que pudieran resultar tóxicos o peligrosos y en caso de discrepancia o dudas se someterán a la ordenación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo o Servicio de Prevención Ajeno a la empresa.

ARTICULO 31º. TRABAJOS REALIZADOS EN EMPRESAS DE TRANSPORTE DE ARIDOS.

Los/as conductores/as de las empresas dedicadas al transporte de áridos, devengarán un plus mensual consistente en 55,06 euros mensuales, durante el ejercicio 2009. Esta cantidad será revisada una vez conocido el aumento salarial para 2010 según el artículo 17 del presente Convenio.

ARTÍCULO 32º.- ROPA DE TRABAJO

Al personal que realice funciones de conductor/a y mozos/as, se les facilitará dos monos al año, siempre que acrediten su utilización, así como un anorak cada dos años y el resto del material que obligue en su caso el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Mutua de Accidentes de Trabajo o Servicio de Prevención ajeno a la empresa. Toda esta ropa irá impresa con el anagrama de la empresa.

ARTÍCULO 33º.- PREMIO DE PERMANENCIA

Para premiar la fidelidad y permanencia de los/as trabajadores/as en las empresas, se pacta que aquellos/as que cesen voluntariamente en las mismas, durante la vigencia del presente Convenio, a los 65 años de edad, con una antigüedad de 10 años de servicio en la empresa, tendrán derecho a percibir una indenmización por una sola vez, equivalente a una mensualidad de salario. Igualmente, cuando en el mismo supuesto anterior, el/a trabajador/a cuente con 20 años de permanencia en la empresa, la empresa abonará una indemnización equivalente a dos mensualidades. Las cantidades se harán efectivas el día en que se cause baja en la empresa.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario total íntegro. Para evitar que a una misma Empresa, se le puedan presentar varias indemnizaciones en un mismo año, se conviene que si el/a empresario/a así lo decide, solo abonará la presente indemnización a razón de un/a trabajador/a al año, eligiéndose éste/a por orden de antigüedad en la Empresa. Lo/as productores/as dictados/as que tengan este derecho, cobrarán en los años sucesivos las referidas indemnizaciones, siguiente el orden de antigüedad antedicho.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tiene en ningún caso, el carácter de complemento de pensión, que en su caso, le pueda corresponder al/a trabajador/a de la Seguridad

Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

ARTÍCULO 34.- JUBILACIONES

Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio.

Los/as trabajadores/as que deseen acogerse a la jubilación del párrafo anterior, deberán solicitarlo a través de la empresa, con tres meses de antelación, como mínimo. Ésta, una vez propuesta dicha solicitud, estará obligada a realizar los trámites para la contratación del/a nuevo/a trabajador/a simultáneamente al cese del/a trabajador/a que opta por la jubilación.

Como política de fomento del empleo, por necesidades del mercado de trabajo en el sector y siempre y cuando la medida se dirija a favorecer la calidad en el empleo, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo aquellos/as trabajadores/as que no tengan cubierto el mínimo legal de carencia para obtener la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, o pacto expreso en contrario entre empresa y trabajador/a.

ARTICULO 35º.- MULTAS

Las multas que se impongan a los/as conductoreslas, por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas.

Los/as conductores/as están obligados a entregar el boletín de denuncia al rendir el viaje o servicio, y siempre con tiempo para que la empresa pueda hacer uso del derecho a recurrir la sanción.

En el supuesto de que la empresa no pudiera recurrir la sanción por retraso en la entrega del boletín de denuncia, el importe de la misma correrá a cargo del/a trabajador/a, salvo que el mencionado retraso sea debido a causa justificada.

Los/as conductores/as están obligados a poner en conocimiento de las empresas a la que pertenecen, las anomalías que surjan en los vehículos para que puedan ser subsanadas.

ARTÍCULO 36º.- PRIVACION DEL CARNET DE CONDUCIR

El/a conductor/a que sea privado del camet de conducir, por Autorización udicial o Gubernativas competentes, como consecuencia de Accidente de Circulación, causará baja en la empresa, y tendrán derecho a reingresar en la misma, conservando su antigüedad, tan pronto se encuentre en situación legal para conducir vehículos, pero ello siempre que concurran las circunstancias siguientes:

a) Tener un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa y en dicha categoría laboral de conductor/a, al concurrir el accidente.

b) Que el accidente imputable al/a mismo/a, sea siempre imprudencia o infracción de tráfico que no de lugar a diligencias penales.

c) Que sea la primera vez que se le haya impuesto la pena de privación del permiso de conducir.

Para tener derecho a lo que se pacta en este artículo, el/a trabajador/a afectado/a, tan pronto como le sea notificada la resolución por la que se le/a prive el camet de conducir, y en el plazo de 48 horas interesará a la empresa éste beneficio, mediante escrito que unirá copia de la citada resolución; las empresas contestarán afirmativamente y en el plazo de 48 horas, cuando concurran en el/a trabajador/a los requisitos anteriormente previstos.

Repuesto el/a trabajador/a de su aptitud legal par conducir, comunicará éste/ por escrito y en el plazo de cinco día tal situación, entendiéndose que la no presentación en dicho plazo producirá la extinción de dicho beneficio.

ARTICULO 37º.- PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

La empresas y Trabajadores/as afectado por este Convenio, vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo estipulado en la vigente Legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Los/as trabajadores/as afectadoslas por este Convenio pasarán un reconocimiento médico anual costeado por la empresa, y considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento, como trabajo efectivo.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 38º.- DELEGADOS/AS DE PERSONAL

Los/as delegados/as de personal ejercerán ante el/a empresario/a la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los/as delegados/as de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los/as miembros de los comités de empresa, según lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTICULO 39º.- CUOTA SINDICAL

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas vendrán obligadas al descuento de la cuota sindical, siempre que el/a trabajador/a lo solicite por escrito.

Las empresas respetarán el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, no pudiendo sujetar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que esté o no afiliado/a a un sindicato; ni tampoco despedir ni perjudicar o discriminar a causa de su afiliación.

ARTICULO 40º.- TABLONES DE ANUNCIOS

En la empresa o centros de trabajo, preferentemente en lugares no accesibles al público, se dispondrá de un Tablón de Anuncios para los/as Delegados/as de Personal y Sindicatos establecidos en la empresa, en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que afecten a los/as trabajadores/as.

ARTICULO 41º.- SECCIONES SINDICALES

En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales.

ARTICULO 42º.- CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de 12 meses. Este artículo podrá ser objeto de modificación, siempre que se promulgara cualquier disposición legal que afectara a la duración de los contratos de duración determinada, debiendo ser objeto de negociación por las partes.

A la terminación del contrato por expiración del tiempo convenido, y siempre que se haya cumplido como mínimo 9 meses de contrato, el/a trabajador/a tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 1 día de salario por mes de servicio.

ARTICULO 43º. CONTRATO PARA EL FOMENTO DE LACONTRATACION INDEFINIDA.

Con el objeto de incentivar la contratación indefinida de trabajadores/as, se podrán celebrar los contratos previstos en la Disposición Adicional Primera, del Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de Marzo (B.O.E. 3 de Marzo de 2001) de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de la calidad, o norma legal que la sustituya.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 44º.

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadoreslas cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivados del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al/a trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTICULO 45º.

Son faltas leves:

1.- Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.

2.- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4.- Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada, en el período de un mes.

ARTICULO 46º.

Son faltas graves:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.- Faltas dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen al servicio.

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

5.- La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

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

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

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

11.- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 45, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 45.2), el abandono del trabajo dentro de lajornada (artículo 45.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 45.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo

45.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

ARTICULO 47º.- SON FALTAS GRAVES:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

11.- El acoso sexual o acoso laboral.

ARTICULO 48º.-

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si este fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención, siempre y cuando la empresa haya tenido conocimiento fehaciente y justificado del motivo de la ausencia del/a trabajador/a.

ARTICULO 49º.- SANCIONES

1.- Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes: a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

ARTÍCULO 50º.-

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben: a los diez días hábiles las faltas leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO 51º.-

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

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Dado que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, las partes manifiestan formalmente que sus respectivas vinculaciones a los convenido, suponen un compromiso sobre la totalidad de las cláusulas pactadas.

SEGUNDA.- NORMATIVA APLICABLE

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

TERCERA.- GARANTIA DE EMPLEO

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio, se comprometen en la medida de los posible, a garantizar la estabilidad en el empleo, manteniendo los puestos de trabajo.

CLÁUSULA COMPROMISORIA

Las partes firmantes del presente acuerdo, en un intento de reducir el índice de absentismo en el sector, pactan realizar un control sobre el mismo con periodicidad trimestral, sobre el ámbito de transporte. Si al vencimiento del presente Convenio las bajas por I.T., han experimentado un aumento, en el nuevo texto se negociará la inclusión de una limitación a la cláusula de garantía salarial por I.T.

COMISION PARITARIA

Por Unión General de Trabajadores

Don Ramón Sánchez Pascual
Don José Luis Arrabal Muro
Don Eloy Verdugo Guzmán

Por la Confederación de Empresarios de Ceuta

Don José A. Carretero López
Doña María José Martínez Martín
Don Pedro A. Contreras López

ANEXO I

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL EJERCICIO 2009

	SALARIO BASE	P. RESIDENCIA	P. TRANSPORTE	TOTAL
JEFE NEGOCIADO	727,91 E.	181,98 E.	155,39 E.	1.065,28 E.
OFICIAL 1.º ADTVO.	706.57 E.	176,64 E.	150,81 E.	1.034,02 E.
OFICIAL 2.º ADTVO.	691,68 E.	172,92 E.	150,16 E.	1.014,76 E.
AUXILIAR ADTVO.	670,25 E.	167,56 E.	149,65 E.	987,46 E.
COBRADOR	670,25 E.	167,56 E.	149,59 E.	987,40 E.
CONDUCTOR	690,78 E.	172,70 E.	150,28 E.	1.013,76 E.
MOZO CARGA/DESCARG.	661,66 E.	165,41 E.	149,33 E.	976,40 E.

P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA CONDUCTORES (MENSUAL):	111,86 E.
P. TRANSPORTE LARGA DISTANCIA MOZOS CARGA/DESCARGA (DIARIO):	3,97 E
QUEBRANTO MONEDA:	13,30 E
DIETAS COMPLETAS:	34,64 E.
PLUS ARIDOS:	55,06 E.
PLUS ALMACÉN:	28,50 E.

OTRAS DISPOSICIONES Y ACUERDOS

CUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA

42.- El Excmo. Sr. Consejero de Hacienda de la Ciudad de Ceuta, D. Francisco Márquez de la Rubia en virtud de la delegación conferida por el Excmo. Sr. Presidente de la Ciudad conforme a lo establecido en el artículo 14.2 del Estatuto de Autonomía , por Decreto de fecha 6 de noviembre de 2009, ha resuelto dictar con esta fecha el siguiente :

DECRETO

ANTECEDENTES

Por Decreto de fecha 25 de noviembre de 2009, número 12573, se convoca procedimiento de selección de beneficiarios de ayudas a por la adquisición de viviendas usadas previstas en el Real Decreto 2066/2008 de 12 de diciembre, conforme a las Bases que se incluyen en el mismo, publicadas en el Boletín Oficial de la Ciudad de Ceuta número 4901 de 12 de diciembre de 2009.