DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa Cofradía de Pescadores de Calpe -Código de Convenio 030446-2.

Visto el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo con fecha de hoy, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos.-

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, y Decreto 65/2000, de 22 de mayo, del Gobierno Valenciano, 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 Convenio.

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

Convenio Colectivo de trabajo de la empresa «Cofradía de Pescadores del Puerto de Calpe»

-Capítulo I-

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación:

El presente convenio se circunscribe en su vigencia a los siguientes ámbitos:

A.- Funcional: determina las condiciones mínimas de trabajo en la empresa «Cofradía de Pescadores de Calpe».

B.- Personal: afecta e incluye a la totalidad del personal contratado por la empresa «Cofradía de Pescadores de Calpe», sea cual fuere su modalidad de contratación.

C.- Temporal: el presente convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha inmediata de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Se pacta un periodo de duración comprendido entre 01 de enero de 2010 y 31 de diciembre de 2011, para el primer año de vigencia del convenio (01-01-2010 a 31-12-2010) se aplicara un incremento del 0,80% sobre el salario total, para el segundo año de vigencia (01-01-2011 a 31-12-2011) se aplicara un incremento del 1%.

Artículo 2º.- Compensación y absorción:

Operará la compensación y absorción cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 3º.- Garantía personal:

Se respetarán las condiciones especificas de trabajo y las salariales, personal o colectivas, que existen en la Cofradía y que superan este Convenio.

Artículo 4º.- Rescisión, revisión o prórroga:

La denuncia a efectos de rescisión o revisión se comunicará por escrito.

La parte que promueva la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a la otra, con sujeción a la normativa vigente en ese momento y con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento del convenio. De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado el convenio de año en año, y en sus propios términos, aplicándose automáticamente una subida salarial coincidente con el incremento del índice de precios al consumo oficial (IPC.).

En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a que el inicio de las deliberaciones se realice como mínimo con una antelación de un mes antes de la caducidad del convenio.

Artículo 5º.- derecho supletorio:

En todo lo no previsto en el articulado del presente convenio, se estará a lo dispuesto en él y en la legislación laboral vigente aplicable al supuesto que se trate y a la Ley Orgánica de libertad Sindical.

-Capítulo II -

Comisión paritaria.

Artículo 6º.- Creación y composición de la comisión paritaria:

Se creará una comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras, que estará compuesta por cuatro vocales, dos en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa. Los vocales que compongan la Comisión no tendrán que pertenecer necesariamente a la plantilla de la empresa o estar vinculados a ella mediante una relación laboral.

Las partes firmantes del presente convenio procederán a la constitución de la citada Comisión Paritaria en la plaza máxima de un mes, a contar desde la fecha de la firma del mismo.

La sede de la Comisión Paritaria será en: calle García Ortiz, número 34 plaza dels Mariners, número 15 Calpe 03710 (Alicante).

Artículo 7º.- Funciones de la comisión paritaria:

A la comisión paritaria se le atribuyen las siguientes funciones:

A.- Entender, con carácter general, de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.

B.- Interpretar el articulado del convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando, en caso de concurrencia, el convenio que resulte aplicable.

C.- Cuantas funciones le resulten expresamente atribuidas en éste convenio, excepto la de modificar el texto articulado del mismo, cuya competencia es exclusiva de la comisión Negociadora.

Artículo 8º.- Procedimiento a seguir en su seno:

La comisión paritaria, que deberá emitir informe de las cuestiones que se planteen a instancias de cualquiera de las partes firmantes de este convenio, en el plazo máximo de diez días. El planteamiento de los asuntos de su competencia, deberá ser trámite previo y necesario al planteamiento de la cuestión en otras instancias administrativas o jurisdiccionales. Todo ello sin perjuicio del derecho a la jurisdicción que a cada uno de los afectados por la cuestión planteada ante la comisión paritaria le corresponde, y del que podrá hacer uso según a su derecho convenga sin que esta consulta previa pueda ser obstáculo para su ejercicio ante cualquier instancia competente. No obstante la necesidad de debatir las cuestiones en el seno de la Comisión, sin perjuicio de lo referido, deviene cauce convencional adecuado para la resolución no traumática de las cuestiones que se pudieran suscitar en torno al presente Convenio.

Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden, emitiendo en caso de disconformidad y falta de acuerdo de sus componentes una Resolución en donde se expongan los términos del desacuerdo y las posiciones de los vocales que no han abocado al acuerdo en su seno.

-Capítulo III-

Régimen de contratación individual, permanencias y ceses.

Artículo 9º.- Régimen de contratación individual:

1- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción (E.T. artículo 15, Ap. 1-B) serán por un periodo máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.

2- Será de aplicación la modalidad de contratos de duración determinada de obra y servicios, cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicios determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución aunque no limitada en el tiempo, es en principio incierta. Sin que en ningún caso estos contratos excedan de dos años.

Artículo 10º.- Finiquito:

En caso de finalización de la relación laboral de un trabajador con la empresa, la empresa deberá entregar a éste la liquidación del finiquito para su comprobación con dos días de antelación a la fecha de dicha resolución, debiendo abonarlo el último día de trabajo con la firma y en presencia del delegado de personal de los trabajadores.

Artículo 11º.- Periodo de prueba:

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba siempre que así conste por escrito. Este periodo no podrá exceder en ningún caso de la escala siguiente. Grupo 1: seis meses, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5: 30 días laborables.

Durante el periodo de prueba, el trabajador y la empresa podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización.

Artículo 12º.- Clasificación y funciones del personal:

El personal afectado por este convenio se clasificará en los siguientes grupos y funciones:

Grupo 1 Administración:

1.1. Seguridad social: gestión de todo lo referente a la seguridad social y mutua de accidentes de trabajo tanto de empresarios como de trabajadores afiliados a la Cofradía de Pescadores de Calpe, así como del personal que presta servicios en la Cofradía. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales (José Antonio Sánchez).

1.2. Contabilidad y estadística: gestión de contabilidad de la empresa y estadística de capturas de embarcaciones. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales (Javier Ferrer).

1.3. Facturación: confección de la facturación de la empresa, así como en determinados momentos sustitución del puesto de trabajo de caja en lonja. Conciliación bancaria. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales (Javier Ferrer).

1.4. Secretaría: organización del funcionamiento integral de la entidad. Confección de expedientes ante las diversas Administraciones públicas que afectan tanto a la Cofradía de Pescadores como a las empresas armadoras o tripulantes. Coordinación de todos los puestos de trabajo de la empresa en lo que respecta a horarios y funciones de los mismos así como designación de las diferentes tareas a ejecutar. Gestión de compras de combustibles de la gasolinera. Supervisión de todos los departamentos de la empresa y ejecución de las diferentes etapas durante el ejercicio económico de las actuaciones que lleva a cabo la entidad. Responsable de las relaciones institucionales de la Cofradía ante las empresas privadas o públicas y demás Administraciones tales como Consellerias, Ministerios, Seguridad Social, Hacienda Estatal y Autonómica etc. Asistencia a las diferentes reuniones que se desarrollan tanto internamente en el ámbito de la Cofradía como en cada una de las convocatorias a las que se insta la presencia de representantes de la Cofradía. Disponibilidad horaria permanente (Santos Pastor).

1.5. Caja: gestión de cobros y pagos, facturación de todas las relaciones comerciales en las que interviene la Cofradía. Sustitución del puesto de jefe de lonja y subasta en determinadas circunstancias. Funciones de control de compras y reparto de producto para los diferentes puntos de venta de la Cofradía. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (José Tomás).

1.6. Jefe de lonja y subasta: coordinación y Supervisión de la actividad comercial mayorista de venta de pescado fresco. Adquisición de los diferentes productos necesarios para los puntos de venta de la Cofradía. Sustitución del puesto de subastador según las necesidades. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales de 16.00 horas a 20.00 horas (José Antonio Sánchez).

1.7. Subastador: función de activación de la subasta de pescado, introducción de datos de comercialización de las especies capturadas por las diferentes embarcaciones. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales de 16.00 horas a 20.00 horas (Juan Antonio Martínez).

1.8. Administración pescaderías: control de entradas y salidas de producto de los puntos de venta de pescado y organización de horarios de las dependientas. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales de 09.00 horas a 13.00 horas (Vicente Pastor).

Grupo 2. Lonja y fábrica:

2.1. Fábrica: mantenimiento de la fábrica de hielo, producción de hielo y suministro del mismo a las embarcaciones y compradores de la lonja, suministro de hielo a la lonja para su suministro al detalle. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (Jaime Lario).

2.2. Limpieza y mantenimiento: limpieza y desinfección diaria de la lonja así como suministro de hielo al detalle en lonja durante la actividad de la lonja. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (José Orozco).

2.3. Envases: suministro de envases a embarcaciones y compradores de pescado y limpieza de envases de pescado. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (José Jorro).

2.4. Efectos navales: suministro de efectos navales en el departamento de la Cofradía. Tiempo estimado para su desarrollo 20 horas semanales.

Grupo 3 Mantenimiento instalaciones lonja y pescaderías:

3.1. Venta al detalle de pescado fresco en los diferentes puntos de venta que administra la Cofradía y el mantenimiento y conservación de los centros de venta y sus instalaciones. Tiempo estimado para su desarrollo entre 20 y 40 horas semanales.

Grupo 4 Surtidor:

4.1. Encargado: responsable de la administración de la gasolinera y funciones de expendedor, Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (Pedro Avargues).

4.2. Expendedor: tareas de suministro de combustibles a embarcaciones y vehículos. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (Amadeo Ivars).

Grupo 5 Mantenimiento y cuidado del camión:

5.1. Servicio de embarque y desembarque de artes de pesca y demás aperos propios de la actividad pesquera a las embarcaciones y el mantenimiento y conservación del camión. Tiempo estimado para su desarrollo 40 horas semanales (Francisco Caro).

Artículo 13º.- Prevención de riesgos laborales:

En el supuesto de inactividad por parte de los órganos internos de la empresa y competentes en la materia de Seguridad e higiene en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa que le es de aplicación según la Ley 31/1995, el representante legal de los trabajadores que aprecie una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad e higiene en el trabajo, requerirá por escrito a la «Cofradía de Pescadores de Calpe» para que adopte las medidas correctoras oportunas del riesgo. Si la petición no fuera atendida en el plazo de tres días, podrá dirigirse a la autoridad competente.

Cuando el riesgo de accidente fuera inminente, el representante de los trabajadores podrá disponer la paralización de las actividades laborales, debiendo comunicarlo de inmediato a la Autoridad laboral y a la «Cofradía de Pescadores de Calpe».

Artículo 14º.- Movilidad funcional:

La movilidad funcional para realizar otras funciones no pactadas o reconocidas correspondientes a su grupo profesional, sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación.

La movilidad funcional para realizar funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si para desempeñarlas como máximo requieran un proceso simple de formación o adaptación, siempre que existiesen razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para la formación.

El cambio de funciones distintas a las anteriormente descritas requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto, la sujeción de lo dispuesto en la legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Trabajo de Grupo Superior.- Cuando un trabajador/a permanezca seis meses ocupando un trabajo de grupo superior, pasará a consolidar dicho puesto de trabajo a todos los efectos, con excepción de los que ocupen por las siguientes causas, por I.T. o accidentes.

Artículo 15º.- Excedencias:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1ª.- Voluntaria: se reconoce el derecho a excedencia voluntaria para el personal fijo afectado por el presente convenio, siempre que lleve al servicio de la empresa un

mínimo de tres años de trabajo efectivo. La permanencia en situación de excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a tres, causando baja definitiva el trabajador excedente que no solicite el reingreso por escrito y con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso podrán solicitar a la «Cofradía de Pescadores de Calpe» su pase a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dura el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia deberá solicitarse con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha de cese, siempre por escrito, en el que se expondrán los motivos de la petición y circunstancias de la excedencia solicitada. La empresa resolverá en el término de quince días y, en caso negativo, razonará su acuerdo denegatorio por escrito notificado al trabajador interesado y al representante de los trabajadores.

La excedencia quedará sujeta a las siguientes condiciones:

A.- Se entenderá concedida siempre sin derecho a retribución alguna, causando baja durante su vigencia, y sin que compute a ningún efecto el tiempo de duración de la misma.

B.- El excedente no podrá trabajar en otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico durante esta situación. Si infringiera esta prohibición se entenderá rescindida su relación laboral voluntariamente.

2ª.- Forzosa.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conversación del puesto y de la antigüedad, 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, con remisión a lo previsto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º.- Plazos de preaviso para la resolución voluntaria del contrato de trabajo:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A.- Grupo 1: 30 días naturales.

B.- Resto de grupos: quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación debida, dará derecho a la «Cofradía de Pescadores de Calpe» a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de los días de retraso en el aviso.

-Capítulo IV-

Régimen de jornada de trabajo.

Artículo 17º.- Jornada de trabajo y tiempos de descanso:

La jornada ordinaria de trabajo máxima es de lunes a sábado, con un cómputo anual máximo de mil ochocientas ocho horas anuales (1.808), y con una proyección semanal de 40 horas semanales como máximo.

Artículo 18º.- Control de jornada:

Teniendo establecido el control de entradas y salidas laborales mediante un reloj picador, con independencia de otros métodos de control que se estimen convenientes, todos los trabajadores de la Cofradía de Pescadores de Calpe vendrán obligados a picar en dicho reloj a los efectos de poder medir correctamente el tiempo total de duración de su jornada laboral de 40 horas semanales, comprendida de Lunes a Sábado, con los descansos que establece la legislación vigente.

Artículo 19º.- Horas extraordinarias:

Las llamadas horas extraordinarias de fuerza mayor, serán aquellas que vinieren exigidas por la necesidad de la Cofradía de realizar trabajos, reparar siniestros y otros daños extraordinarios y/o urgentes, así como las que se produzcan como consecuencia de fuerte temporal. Al personal que efectué estas horas extraordinarias y que como consecuencia de las mismas no pueda comer en el horario y lugar habitual, se le retribuirá la Dieta pactada en este Convenio siempre que no le fuera facilitada la comida por la empresa. Estas horas Extraordinarias se retribuirán en la nómina del mes en que se hayan efectuado; pudiéndose pasar las horas extraordinarias de los últimos cinco días de cada mes, a la nómina del mes siguiente, por razones de agilidad para la realización de las mismas.

El importe de las horas extraordinarias de fuerza mayor será el de la hora ordinaria según categoría y grupo incrementada en un 75% si fuere ejecutada en jornada laboral ordinaria.

Las horas extraordinarias estructurales, se compensará con tiempos equivalentes de descanso, pero en ningún caso, y por exigencia expresa de la Empresa cuyo nivel organizativo afirma permitírselo, el número de las mismas no podrá ser superior a ochenta horas al año.

Artículo 20º.- Vacaciones:

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales. Preferiblemente cuando coincida con periodos de paro biológico ó festividades locales, aunque se pueden trasladar o fraccionar, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 21º.- Permisos retribuidos:

El trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que se señalan y con la duración que se establece en días naturales, siempre que se solicite con la posible antelación y se justifique adecuadamente:

1.- Por matrimonio del trabajador: quince días.

2.- Por alumbramiento de su esposa: tres días.

3.- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluidos: tres días.

4.- Por fallecimiento de los familiares que se indican en el apartado anterior: tres días.

5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

6.- Por traslado de su domicilio habitual: dos días.

7.- Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica, profesional o social.

8.- En los casos previstos en los apartados dos, tres y cuatro, estos permisos se incrementarán en dos días si el hecho se produce fuera de Comunidad Valenciana.

-Capítulo V-

Retribuciones

Artículo 22º.- Salario base:

El salario base para cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial incluida como anexo en este convenio.

Artículo 23º.- Modalidad retributiva:

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio, consistirá en un sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, a las que se sumarán los complementos salariales que se pactan, todo ello sin perjuicio del principio general compensatorio y del de garantía personal.

Artículo 23º BIS): todos los conceptos retributivos e indemnizatorios establecidos en éste convenio se incrementarán anualmente según la modificación al alza que experimente el Índice de Precios al Consumo con referencia al mes de enero de cada anualidad de vigencia.

Artículo 24º.- Periodo retribuido y anticipos:

Los períodos retributivos para el personal afectado por el presente convenio serán mensuales, y en consecuencia cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual sin perjuicio de los anticipos.

En este sentido, los trabajadores podrán solicitar el abono de anticipos con cargo a sus haberes devengados.

Artículo 25º.- Antigüedad:

Por éste concepto, que se aplicará por trienios, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes aumentos:

- A los tres años: el siete por ciento.
- A los seis años: el catorce por ciento.

- A los nueve años: el veintiuno por ciento.
- A los doce años: el veintiocho por ciento.
- A los quince años: el treinta y cinco por ciento.
- A los dieciocho años: el cuarenta y dos por ciento.
- A los veintiún años: el cuarenta y nueve por ciento.
- A los veinticuatro años: el cincuenta y seis por ciento. (Tope Máximo)

Artículo 26º.- Gratificaciones extraordinarias:

Paga Extra de Verano: todos los empleados afectados por este Convenio percibirán 30 días de Salario Bruto Mensual.

Paga Extra de Navidad: todos los empleados afectados por este Convenio percibirán 30 días de Salario Bruto Mensual.

Artículo 27º.- Dietas y kilometraje:

Por dietas y kilometraje: aquel trabajador que con motivo de la prestación de su servicio, deba efectuar desplazamientos por carretera en vehículo propio, recibirá un Suplido por kilometraje (según tabla de la Agencia Tributaria).

Artículo 28º.- Complemento de incapacidad temporal:

En los supuestos de baja de los trabajadores en el servicio laboral por causa de enfermedad común ó accidente laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social ó la Mutua de Accidentes, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador la diferencia entre la prestación económica recibida por el trabajador de la Seguridad Social y el 100% de su Salario mensual.

El representante de los trabajadores se obliga a atender las denuncias que formule la «Cofradía de Pescadores de Calpe» sobre el posible absentismo laboral, procurando colaborar en la detención y prevención de dicha conducta en beneficio tanto de la Cofradía de Pescadores como de los trabajadores.

Artículo 29º.- Auxilio por defunción:

Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones generales de la materia, se amplía el auxilio por defunción a cuatro mensualidades del salario base según categoría más antigüedad, siempre que se tenga una antigüedad de 5 años, siendo beneficiarios de este subsidio los herederos legales del fallecido.

Artículo 30º.- Ayuda a la jubilación: se abonara cuando el trabajador solicite la Pensión de Jubilación.

A los 10 años de servicio en la empresa: 1 mensualidad.

A los 20 años de servicio en la empresa: 2 mensualidades.

A los 30 años de servicio en la empresa: 3 mensualidades.

A los 40 años de servicio en la empresa: 4 mensualidades.

Articulo 31º Seguros de accidente: la empresa dispondrá de un seguro de accidentes que actualmente esta contratado con la aseguradora «Murimar», o en todo caso un seguro equivalente con las mismas coberturas.

-Capítulo VI-

Régimen disciplinario.

Artículo 32º.- Principios generales:

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente anexo.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 33º.- Graduación de faltas:

1.- Se considerarán como faltas leves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

C) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

E) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

F) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

G) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

C) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

D) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

E) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

F) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

G) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

H) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

I) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

J) La embriaguez habitual en el trabajo.

K) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

N) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

O) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

B) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

D) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuentas propia o ajena.

E) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

F) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

I) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

J) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

K) El acoso sexual.

L) La reiterada no-utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

M) Las derivadas de los apartados i.d.) y 2), 1) y m) del presente artículo.

N) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

O) Mobbing.

Artículo 34º.- Sanciones:

1.- Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en él artículo anterior, son las siguientes:

A) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

- Capítulo VII- Disposiciones Complementarias.

Disposición adicional primera (Ley Igualdad):

En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de conformidad con el establecido en el articulo 85.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores), se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Disposición derogatoria única:

Quedan derogadas las pagas extras de marzo y septiembre, y que percibe el trabajador don Francisco Caro Infante, dichas pagas extras se le prorratearan en catorce pagas.

Disposición final:

El presente convenio ha sido suscrito por los representantes de la Cofradía de Pescadores de Calpe don Fabián Poquet Beltrán, don Juan Andrés Morato, don Juan Pérez Ibáñez y don Santos Pastor Morato (secretario), y por parte de los (trabajadores) don Javier Ferrer Bastidas, que gozan y se reconocen la legitimación y capacidad necesarias para la negociación, de acuerdo con el articulo 87 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Calpe (Alicante), a 29 de marzo de 2010.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA «COFRADÍA DE PESCADORES DE CALPE»
VIGENTE DEL 01 DE ENERO DE 2010 AL 31 DE DICIEMBRE 2010:

CATEGORÍAS	SALARIO BASE
GRUPO (1) SECRETARIA YADMINISTRACIÓN:	
1- OFICIAL 1ª	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
GRUPO (2) LONJA Y FRABRICA HIELO:	
1- OFICIAL 1ª	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
3- AYUDANTE	800 €
4- PEÓN	700 €
GRUPO (3) PESCADERIAS:	
1- DEPENDIENTA	800 €
2- LIMPIADORA	700 €
GRUPO (4-5) SURTIDOR, CAMIÓN GRUA Y EFECTOS NAVALES:	
1- OFICIAL 1ª CONDUCTOR	1.200 €
2- OFICIAL 2ª	1.050 €
3- EXPENDEDOR	800 €

NOTA: LOS SALARIOS Y COMPLEMENTOS DEL CONVENIO COLECTIVO,
ESTAN INCREMENTADOS CADA EJERCICIÓ SEGÚN EL IPC:
- 2009 = 0,80%

Alicante, 19 de mayo de 2010.

El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Ramón Rocamora Jover.

1013059

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALBATERA

EDICTO

Por el presente se hace pública la Oferta de Empleo Público para el Ejercicio 2010, aprobada por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el 12 de mayo de 2010, según se detalla:

Funcionarios de carrera.-

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: C1. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales. Escala Básica: Oficial de la Policía Local. Número de Vacantes: Una. Denominación: Oficial de la Policía Local.

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: A2. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Técnica. Clase/Categoría: Técnico Medio. Número de Vacantes: Una. Denominación: Informático.

- Grupo/subgrupo según artículo 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril: C2. Clasificación: Escala de Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales. Clase/Categoría: Cometidos Especiales. Número de Vacantes: Dos. Denominación: Auxiliar de Biblioteca.

Lo que se publica para general conocimiento en previsión de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/85, de 2 de abril y 70.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Contra el presente acuerdo que es definitivo, y tratándose de una disposición de carácter general sobre la que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 107.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, no cabe recurso en vía administrativa, puede interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia (de la Comunidad Valenciana) en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley de 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Albatera, 17 de mayo de 2010.

El Alcalde, Federico Berná Gutiérrez.

1013016