

Delegación de Economía y Hacienda de Valencia
Secretaría General
Tesoro

Anuncio de la Delegación de Economía y Hacienda de Valencia sobre notificación de actos y/o liquidaciones que se han producido en el procedimiento recaudatorio, de deudas de derecho público no tributarias.

ANUNCIO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (B.O.E. de 27-11-2003), y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 109, 110, 111 y 112 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (B.O.E. 18-12-2003), y dado que intentadas las correspondientes notificaciones, éstas no han podido realizarse a los respectivos obligados al pago o sus representantes en los domicilios conocidos, por el presente se cita a tales obligados al pago o sus representantes, para que comparezcan en el plazo de 15 días naturales, contados a partir

del siguiente al de la publicación de este anuncio, en la Sección de Tesoro de esta Delegación de Economía y Hacienda, sita en la calle Guillen de Castro nº 4, planta 3ª, de Valencia (C. P. 46001), para ser notificados de los actos y/o liquidaciones respectivos que someramente a continuación se señalan:

Concepto: Acuerdo de concesión de aplazamiento

Nº Documento: 00046-20080-000609-6.

Obligado al pago: ADOLFO MORA PRADOS.

Domicilio: C/ Palmares nº 6, GANDIA.

Se advierte a los obligados al pago y sus representantes que, de no comparecer en el plazo de 15 días naturales anteriormente señalado, la respectiva notificación del acto y/o liquidación se entenderá producida a todos los efectos desde el día siguiente al del vencimiento de dicho plazo para comparecer.

Valencia, a 10 de junio de 2008.—El delegado de Economía y Hacienda, Gumersindo Gonzalez Cabanelas.

2008/14729

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Comercio de Vidrio y Cerámica de la provincia.

ANUNCIO

Código nº 4600895

R. Elect. 6

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de COMERCIO DE VIDRIO Y CERÁMICA de la provincia de Valencia, suscrito el 9/5/2008 por la comisión negociadora formada por la Asociación Valenciana de Almacenistas de Materiales de Construcción, U.G.T.-Comercio y CC.OO.-Comercio, presentado en este Organismo con fecha 16 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 7 de mayo de 2008.—El director territorial de Empleo Y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE VIDRIO Y CERÁMICA

PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

Artículo 1º.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio será de aplicación para todas las empresas de Comercio de Vidrio y Cerámica que se encuentren ubicadas en la provincia de Valencia.

Artículo 2º.- VIGENCIA TEMPORAL

El presente Convenio, de carácter bianual, extenderá su vigencia desde el 1 de Enero de 2.008 hasta el 31 de Diciembre de 2.009.

Los atrasos se harán efectivos en un plazo máximo de treinta días, contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 3º.- DENUNCIA DEL PRESENTE CONVENIO

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, quedará denunciado automáticamente. En todo caso, durante el periodo que transcurra entre la fecha del vencimiento del presente Convenio y la entrada en vigor del siguiente, permanecerá en vigor en todas sus condiciones.

Artículo 4º.- TABLA DE SALARIO BASE

Los salarios base correspondientes a las distintas categorías laborales afectadas por el presente Convenio, son los que figuran en el Anexo I, que serán revisados en los términos del Convenio para 2.009. Se exceptúan los que correspondan a los contratos formativos suscritos al amparo del Real Decreto Legislativo 1/1.995 de 14 de Marzo, en la redacción dada por las Leyes 63/1.997 de 26 de Diciembre, y 12/2001 de 9 de Julio, que se sujetarán a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 5º.- CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, se regirán por dicha normativa con las siguientes variaciones en cuanto a su retribución salarial y duración temporal de los contratos en formación:

Duración máxima:

Contratos en prácticas: 2 años

Contratos para la formación: 2 años

Retribución: 100 por 100 del salario de las categorías para las que se contrate y en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de contratos a realizar se ajustará a los límites del Real Decreto 2317/1.993, quedando excluidas de esta forma de contratación las categorías de mozo y las comprendidas en el grupo 5º de la Tabla Salarial.

Artículo 6º.- CONTRATACION DE DURACION DETERMINADA PARA ATENDER CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

La duración máxima de los contratos de duración determinada para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos autorizados en el artículo 1 b) y 3 del Real Decreto 2720/1.998 y 15.1-b) del Estatuto de los Trabajadores, será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

En el caso de que se concierten por un plazo inferior, podrán ser prorrogados por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

Finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 10 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año.

Artículo 7º.- INDEMNIZACION POR FINALIZACION CONTRATOS

Los trabajadores que finalicen los contratos de carácter temporal o eventual no incluidos en el artículo anterior, tendrán derecho a la finalización de dicho contrato, por la expiración del plazo convenido, a una indemnización equivalente a seis días de salario por año de servicio sin perjuicio del derecho al percibo del exceso de indemnización que se establezca por norma legal o reglamentaria, o pacto individual o colectivo.

En el caso del contrato para obra o servicio determinado la indemnización será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio sin perjuicio del derecho al percibo del exceso de indemnización que se establezca por norma legal o reglamentaria, o pacto individual o colectivo.

Artículo 8º.- INCREMENTO SALARIAL

Para 2.008 el salario base y Plus Convenio afectados por el presente Convenio son los que se especifican en el Anexo I, y en el artículo 12, respectivamente, y suponen un incremento del 2,7 por ciento sobre las tablas salariales de 2.007 revisadas.

Las retribuciones citadas se revisarán en el exceso que, en su caso, presente el IPC a 31 de Diciembre de 2.008 sobre el porcentaje del 2,7 por cien con efectos retroactivos a 1 de Enero de 2.008.

Para 2.009 se incrementarán las retribuciones del Anexo I y Plus Convenio actualizadas, en su caso, con sujeción al párrafo anterior, en el índice de inflación previsto por el Gobierno para dicho año.

Las retribuciones salariales para 2.009 se revisarán en el exceso que, en su caso, presente el IPC a 31 de Diciembre de dicho año sobre el porcentaje de incremento aplicado en el Convenio para el año 2.009, en este caso el índice de inflación previsto por el Gobierno y la revisión surtirá retroactivos desde 1 de Enero de 2.007.

Artículo 9º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Suprimido el derecho a devengar premios de antigüedad a partir del 1 de Enero de 1.997, se respetarán como derechos adquiridos los premios de antigüedad devengados.

Dicha retribución no será absorbible ni compensable.

Artículo 10º.- PLUS DE COMPENSACION

El plus de compensación por la congelación de la antigüedad se cuantifica en 148,13 euros para cada uno de los ejercicios de 2.008 y 2.009, y se abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Dicho plus tiene el carácter de cotizable y no absorbible ni compensable.

Devengo y pago

El plus se devengará mensualmente por doceavas partes, es decir 12,34 euros/mes, y se hará efectivo en su total anual, junto con la paga de Navidad de cada año o en el momento de finalización del contrato, si su fecha fuera anterior, en la que se hará efectivo en cuantía proporcional al plus devengado en el año.

Artículo 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las empresas abonarán cuatro pagas extraordinarias de treinta días (una mensualidad) consistentes en el salario base más antigüedad consolidada.

Estas pagas se harán efectivas los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre; la paga extraordinaria de Septiembre se compensa por los tiempos trabajados a partir de la hora de cierre de los establecimientos para atender a los clientes que estuvieran dentro de la tienda o aquellos trabajos que por su urgencia justificada requieran la permanencia en el puesto de trabajo, siempre que en su conjunto no sobrepasen las 90 horas anuales, las horas que sobrepasen se abonarán como horas extraordinarias en los 15 primeros días del año siguiente.

Artículo 12º.- PLUS CONVENIO

Se establece un plus de Convenio de carácter mensual, no compensable ni absorbible con las retribuciones que vengán percibiendo los trabajadores, en la siguiente cuantía para 2.008.

Trabajadores con jornada semanal de lunes a viernes: 24,54 euros/mes.

Trabajadores con jornada de lunes a sábado: 25,45 euros/mes.

Dicho plus se incrementará para 2.009, en los términos establecidos en el artículo 8 del Convenio.

La revisión salarial del Plus se ajustará a lo previsto en el artículo 8.

Este plus no será computable para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 13º.- CAMPAÑA DE NAVIDAD Y REYES

En compensación del esfuerzo físico que supone la campaña de Navidad y Reyes, aquéllas empresas en las que la autoridad laboral competente autorice la prolongación de la jornada o variación de horarios mercantiles, respetando siempre el horario habitual de entrada, concederán por turno, dos días de permiso retribuido a todo el personal durante el mes de Febrero.

Artículo 14º.- SALARIO HORA ANUAL

Para todas las categorías el salario hora anual se obtendrá del siguiente modo:

Primero.- Se sumarán a las doce mensualidades tres pagas extraordinarias.

Segundo.- Se dividirá por las 1.802 horas previstas para los años 2.008 y 2.009.

Tercero.- A la cantidad resultante se le añadirá el tanto por ciento de antigüedad consolidada correspondiente.

Artículo 15º.- DIETAS

Todos los trabajadores que por orden o necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa disfrutarán con independencia del salario, las siguientes compensaciones.

Dieta completa. Se devengará cuando el trabajador venga obligado a pernoctar fuera de su domicilio. La retribución de la dieta completa será de 40,76 euros diarios para 2.008 y comprende los conceptos de alojamiento y manutención.

Para 2.009 el incremento del concepto de dieta completa se ajustará a las normas que para las retribuciones salariales se establecen en el artículo 8 del Convenio.

Media dieta: Se devengará cuando el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía. La retribución para el primer año de vigencia del Convenio será de 11,10 euros diarios, referida exclusivamente a gastos de manutención. Para 2.008 se revisará su importe incrementándolo en el porcentaje resultante de adicionar 1 punto al índice de inflación previsto por el Gobierno para dicho año.

No obstante, no tendrá derecho el trabajador a dieta y media dieta, cuando el lugar de trabajo coincida con su residencia habitual.

La revisión económica del importe de las dietas y medias dietas no tendrá carácter retroactivo por desviación del IPC.

Artículo 16º.- COMPENSACION Y ABSORCION

Las condiciones del presente Convenio, serán absorbibles y compensables en cómputo anual con cualquier otra mejora establecida anteriormente por las empresas o por las normas de carácter general o particular que existan en la actualidad o en lo sucesivo puedan dictarse. Se exceptúan del régimen de compensación y absorción las retribuciones reguladas en los artículos 10 y 12 del Convenio.

Artículo 17º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada efectiva de trabajo, sujeta a la normativa legal en su cumplimiento, en cómputo anual, será de 1.802 horas para los años 2.008 y 2.009.

Las partes firmantes del presente Convenio sustentan el principio de mantener la inactividad mercantil y laboral en domingo y festivo.

No obstante caso de abrirse los establecimientos en los domingos y festivos considerados comercialmente hábiles por disposición administrativa, prestarán servicio los trabajadores que se adscriban de forma voluntaria, abonándose o compensándose en la forma pactada en cada una de las empresas.

Caso de no existir pacto en este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo, abonarán las horas que se trabajen en domingos y festivos con un incremento de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, más un día libre por cada domingo o festivo trabajado, el cual será disfrutado dentro de los dos meses siguientes al domingo o festivo trabajado. No teniendo pues, estas horas traba-

jadas en domingo y/o festivo la consideración de horas extraordinarias.

En ningún caso, el pacto de empresa sobre el trabajo en festivo o domingo podrá recoger condiciones inferiores a las dispuestas en el presente Convenio.

Artículo 18º.- VACACIONES

El periodo de vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales.

La empresa deberá publicar el periodo anual de vacaciones con una antelación mínima de dos meses al comienzo de las mismas y procurando que su disfrute se realice preferentemente, en el periodo de verano, siempre que ello sea posible y no ocasione perjuicios a las empresas.

En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, las vacaciones deberán disfrutarse en dos periodos como máximo y necesariamente uno de ellos dentro de los meses de Junio a Septiembre.

El comienzo de vacaciones será lunes o principios de mes. Cuando el primero de mes coincida en sábado, domingo o festivo se empezará a contar los días naturales a partir del lunes siguiente.

Artículo 19º.- FESTIVIDADES

El día 26 de Diciembre y lunes siguiente al Domingo de Resurrección, tendrán carácter de festivos, así como las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre.

Asimismo, las empresas deberán pactar otro día festivo con los trabajadores. En ausencia de pacto se incrementará en un día el periodo vacacional.

Artículo 20º.- LICENCIAS

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas conforme al acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. 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 5 del presente artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 sí 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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

6. El derecho a las licencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores se extenderá a las parejas de hecho inscritas en el Registro Administrativo de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o cualquier otro oficialmente reconocido.

7. No dará lugar al ejercicio del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado anteriormente de este derecho como pareja de hecho.

Artículo 21º.- UNIFORMIDAD

Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores de almacén y/o reparto afectados por el presente Convenio, dos equipos completos de verano y dos de invierno de ropa adecuada al desarrollo de sus funciones, para cada dos temporadas, reponiéndose si se les deteriorara antes de finalizar el segundo periodo.

El trabajador vendrá obligado a la utilización de dichas prendas.

**Artículo 22º.- CATEGORIAS PROFESIONALES
CONDUCTOR REPARTIDOR**

Sus funciones son las de conducir vehículos de transporte y repartir, cargar y descargar paquetes de mercancías, asimilándose dicha categoría a todos los efectos a la de profesional de oficio de primera, cuando el vehículo que conduzca tenga una tara superior a 3'5 Tn. En los restantes casos, se asimilará a profesional de oficio de segunda.

Se respetarán las categorías adquiridas con anterioridad a la publicación del Convenio.

DEPENDIENTES Y AYUDANTES

Los ayudantes con tres años de permanencia en la empresa con esta categoría, pasarán a la de dependiente.

Los trabajadores que ostenten la categoría de dependiente, pasarán, a los cuatro años de permanencia en la misma a la de dependiente de primera.

MOZOS

Los trabajadores con la categoría de mozo, pasarán a los tres años de permanencia en la misma a la de mozo especializado.

Artículo 23º.- GESTION DE COBRO

En el supuesto de que los dependientes y/o administrativos de mutuo acuerdo con la empresa, realicen alguna gestión de cobro, en ningún caso significará la pérdida de su categoría profesional, salario y demás condiciones que vengan disfrutando.

Artículo 24º.- SUPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1.- En caso de enfermedad o accidente común se percibirán las siguientes indemnizaciones.

1.1.- Periodo de incapacidad temporal de los 20 primeros días

Primera baja en el año: días 1 al 20 del periodo de incapacidad temporal, 60 por cien de las bases de cotización, que abonará la empresa con sujeción al sistema de pago delegado.

Segunda baja: 3 primeros días, 50 por cien del salario del trabajador. Días 4 al 20 igual indemnización que en la primera baja (60 por 100).

Tercera y sucesivas bajas: días 4 al 20 del periodo de incapacidad temporal: 60 por 100 de las bases de cotización, con sujeción al sistema de pago delegado.

1.2.- Periodo de incapacidad temporal a partir del día 21 de la baja. Las empresas completarán el 75 por 100 que abona la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de las bases de cotización. El beneficio de este 25 por 100 complementario tendrá el límite de un año.

2.- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas completarán hasta el cien por cien de las bases de cotización de accidente o enfermedad profesional, sin que en ningún caso la aportación de las empresas supere en los grupos de cotización del 1 al 5 el 25 por ciento de las bases máximas para las contingencias comunes. Estas aportaciones serán a partir del día primero de la baja hasta el límite de un año.

Artículo 25º.- RETRIBUCIONES ESPECIALES

Los trabajadores con más de veinte años de antigüedad en la empresa percibirán, durante la vigencia del contrato o simultáneamente a su finalización por cualquier causa sobrevenida, el importe de una mensualidad de las retribuciones del Convenio.

Se exceptúa el supuesto de despido procedente.

Artículo 26º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. PLAN DE PREVENCIÓN

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de comercio de vidrio y cerámica y afectados por el presente Convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre de prevención de riesgos laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario.

La empresa realizará reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio al menos una vez al año, siendo estos últimos de libre aceptación por el trabajador.

Artículo 27º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1.995 de 8 de Noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión en el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 28º.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL SECTOR

Dentro del plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio las organizaciones firmantes del mismo, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, más representativas en el sector.

En dicha comisión podrán integrarse con el fin de facilitar el asesoramiento técnico y adecuado a las partes, y con voz pero sin voto, dos asesores técnicos por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento.

Artículo 29º.- ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

Las partes firmantes se comprometen a desarrollar al máximo el contenido del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y los que, en su caso, se suscriben con posterioridad.

Artículo 30º.- PLANTILLAS FIJAS MINIMAS

Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen obligatorio de plantilla fija y fija discontinua y la plantilla total de la empresa a partir de la firma del presente Convenio.

- a) En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores y/o trabajadoras, el 30 % de la plantilla.
- b) En los centros de trabajo entre 10 y 30 trabajadores y/o trabajadoras, el 40 % de la plantilla.
- c) En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores y/o trabajadoras, el 50 % de la plantilla.

Cada fracción igual o superior a 0'50 se computará como un trabajador.

Las empresas adquieren el compromiso de que en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio, adecuarán su plantilla a los porcentajes nominados completando el número de fijos que les falten con los trabajadores contratados por riguroso orden de antigüedad y manteniendo las jornadas y periodos de actividad existentes.

Quedan excluidos de la aplicación de este artículo los centros de trabajo durante el primer año de su actividad.

Artículo 31º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

Toda duda o cuestión que pueda surgir por las interpretaciones y cumplimiento del presente Convenio, se someterá a la consideración de la comisión mixta de vigilancia, cuyas funciones serán de interpretación, conciliación y arbitraje.

La comisión de vigilancia estará integrada por los miembros de la comisión deliberadora: Dos por parte de los trabajadores y dos por parte de las empresas, uno de los cuales asumirá la presidencia de dicha comisión, siendo elegido por los demás miembros, y teniendo como misión realizar las convocatorias cuando proceda y dirigir las deliberaciones.

Para que dicha comisión quede constituida válidamente será necesaria la concurrencia de la totalidad de sus miembros.

Artículo 32º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por lo que, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulara o modificase alguno de sus pactos, tendrá que ser reconsiderado totalmente.

Artículo 33º.- NORMAS SUBSIDIARIAS

En lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/ 1.995 de 8 de Noviembre y disposiciones concordantes y complementarias.

Artículo 34º.- CLAUSULA DE ADHESIÓN AL ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de la solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al vigente Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, y modificaciones posteriores del mismo, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

Art. 35º.- APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio fomentarán la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de cualquier normativa complementaria o en desarrollo de la misma que se apruebe en un futuro.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS 2.008

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE EUROS
GRUPO PRIMERO – PERSONAL TECNICO TITULADO	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.026,87
TITULADO GRADO MEDIO	925,99
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	864,65
GRUPO SEGUNDO – PERSONAL MERCANTIL TECNICO	
NO TITULADO Y PROPIAMENTE DICHO	
DIRECTOR	1.079,34
JEFE DE DIVISION	1.002,60
JEFE DE PERSONAL	987,30
JEFE DE COMPRAS	987,30
JEFE DE VENTAS	987,30
ENCARGADO GENERAL	1.005,46
JEFE DE ALMACEN	925,99
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	849,21
INTERPRETE	849,21
JEFE DE SECCION	874,41
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO	
VIAJANTE O CORREDOR DE PLAZA	855,40
DEPENDIENTE MAYOR	917,34
DEPENDIENTE DE PRIMERA	833,95
DEPENDIENTE	803,29
AYUDANTE	772,58
GRUPO TERCERO – PERSONAL TECNICO NO TITULADO	
ADMINISTRATIVO	
DIRECTOR	1.092,20
JEFE DE DIVISION	1.002,58
SECRETARIO	840,04
CONTABLE	855,35
JEFE DE SECCION ADMINISTRATIVA	876,27
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
CAJERO, CONTABLE, TAQUIGRAFO, TAQUIMECANOGRAFO	
EN IDIOMAS EXTRANJEROS	865,70
OFICIAL ADMINISTRATIVO, OPERADOR DE MAQUINAS	
O PERFORISTA	833,95
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MAS DE 25 AÑOS	803,29

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO BASE EUROS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO O PERFORISTA HASTA 25 AÑOS	770,95
ASPIRANTE DE 16 A 18 AÑOS	600,00
AUXILIAR DE CAJA 16 AÑOS	600,00
AUXILIAR DE CAJA DE 18 AÑOS	723,65
AUXILIAR DE CAJA DE 20 AÑOS	764,73
	EUROS
GRUPO CUARTO – PERSONAL DE SERVICIO DE ACTIVIDADES	
AUXILIAR	
JEFE DE SERVICIOS	895,25
AYUDANTE DE MONTAJE	729,57
DELINEANTE	804,70
JEFE DE TALLER	797,08
PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA	772,58
PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA	744,99
PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA	735,77
CAPATAZ	732,43
MOZO ESPECIALIZADO	739,38
TELEFONISTA	723,45
MOZO	723,45
GRUPO QUINTO – PERSONAL SUBALTERNO	
COBRADOR	757,84
VIGILANTE ORDENANZA O PORTERO	723,45
PERSONAL DE LIMPIEZA	723,4 5

ANEXO II

CLAUSULA DE DESCUELGO

Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación del régimen salarial del Convenio, para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos años anteriores (2.006-2.007) para 2.008. Y para 2.009 las pérdidas de los años 2.007-2.008.

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La comisión paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgo, que deberán presentarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el “Boletín Oficial” de la Provincia, y en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la comisión paritaria.

ANEXO III

ACCIÓN SINDICAL

Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de Personal, podrán acumular las horas sindicales bimensualmente.

Acción sindical de la empresa: la empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegado de Personal la imposición de una sanción de carácter muy grave. En el caso de sanciones de carácter muy graves a los miembros del Comité de empresa, la empresa deberá oír al Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

VIOLENCIA DE GÉNERO

El trabajador/a víctima de violencia de género tendrá 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.

El trabajador/a víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar al trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando el trabajador/a. Terminado este período el trabajador/a podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la

continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión del trabajador/a que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la víctima de la violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión de contrato se considera período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad del trabajador/a, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/a a la empresa a la mayor brevedad.

Si un trabajador/a, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión del trabajador/a.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar en cuenta para justificar el despido del trabajador/a por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

2008/13906

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, S.L.U.

ANUNCIO

Código nº 4607062

R. Elect. 1

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN, S.L.U., suscrito el 29/4/2008 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y los delegados de personal, presentado en este Organismo con fecha 13 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 27 de mayo de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO

CENTRO DE TRABAJO SILLA (VALENCIA) DE LA EMPRESA DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. DE LOS AÑOS 2008 Y 2009.

INDICE DE TEMAS DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO PRELIMINAR

ARTICULO 1º. AMBITO TERRITORIAL

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL

ARTICULO 3º. VIGENCIA Y DURACION

ARTICULO 4º DENUNCIA Y PRORROGA

ARTICULO 5º VINCULACION A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO

ARTICULO 6º GARANTIA PERSONAL

ARTICULO 7º COMPENSACION Y ABSORCION

ARTICULO 8º EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS

ARTICULO 9º COMISION PARITARIA

CAPITULO II REGIMEN DE TRABAJO

ARTICULO 10º ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11º DERECHOS LABORALES

ARTICULO 12º DEBERES LABORALES

ARTICULO 13º CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

ARTICULO 14º TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA

ARTICULO 15º GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 16º ASCENSOS

ARTICULO 17º CONTRATO DE TRABAJO

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 18º FALTAS Y SANCIONES

CAPITULO III TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 19º JORNADA SEMANAL Y ANUAL

ARTICULO 20º COMPENSACION DE HORAS DE TRABAJO FUERA DE JORNADA

ARTICULO 21º FIESTAS

ARTICULO 22º HORARIOS Y TURNOS

ARTICULO 23º VACACIONES

CAPITULO IV REGIMEN ECONOMICO

ARTICULO 24º SALARIO: PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 25º SALARIO CONVENIO

ARTICULO 26º INCREMENTO SALARIAL VIGENCIA DEL CONVENIO

ARTICULO 27º PAGAS EXTRAS

ARTICULO 28º ANTIGÜEDAD

ARTICULO 29º HORAS EXTRAS

ARTICULO 30º PLUS NOCTURNO

ARTICULO 31º COMIDA

ARTICULO 32º ANTICIPOS

ARTICULO 33º PAGO NOMINA

ARTICULO 34º UNIFORME

CAPITULO V BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 35º I.T.: INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTICULO 36º POLIZA DE ACCIDENTE

ARTICULO 37º JUBILACION

ARTICULO 38º AYUDA PARA LIBROS

ARTICULO 39º PRESTAMOS

ARTICULO 40º PREMIO POR MATRIMONIO

ARTICULO 43º PREMIO DE 15 Y 25 AÑOS

ARTICULO 42º TRANSPORTE PERSONAL

ARTICULO 43º CUOTA SINDICAL

ARTICULO 44º AYUDA HIJOS DISMINUIDOS

ARTICULO 45º BECAS PARA LA FORMACION

CAPITULO VI PERMISOS

ARTICULO 46º PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTICULO 47º PERMISOS PARA ASUNTOS PARTICULARES

ARTICULO 48º EXCEDENCIAS

CAPITULO VII SEGURIDAD Y SALUD

ARTICULO 49º SEGURIDAD Y SALUD

CAPITULO VIII REPRESENTACION DEL PERSONAL

ARTICULO 50º DELEGADOS DE PERSONAL

ARTICULO 51º LOCALES Y MEDIOS

ARTICULO 52º HORAS Y DESPLAZAMIENTO

ARTICULO 53º ASAMBLEAS

ARTICULO 54º PAZ SOCIAL

ARTICULO 55º SEGURO DE GAFAS

CAPITULO IX DEFINICION DE FUNCIONES

FUNCIONES DE PERSONAL OPERATIVO

FUNCIONES DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

TABLA SALARIAL. ANEXO I

TABLA DE ANTIGÜEDAD. ANEXO II

TABLA IMPORTE DE HORAS EXTRAS. ANEXO III

TABLA OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS 2007. ANEXO IV

TABLA IMPORTE PLUS DESPLAZAMIENTO. ANEXO V

DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VALENCIA / AÑOS: 2008 y 2009