



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

En la ciudad de Cádiz a los veintisiete días del mes de diciembre de 2005, en los locales de APEMAR, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, integrada por los componentes que constan en las actas de las deliberaciones con el objeto de redactar el texto definitivo del referido Convenio, acordándose quede como sigue:

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores que se indican en los dos artículos siguientes y que desempeñen sus actividades en la provincia de Cádiz. El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en esta provincia, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de la provincia de Cádiz.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedarán vinculadas por este Convenio las empresas que desempeñen cualquiera de las siguientes actividades; Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Agencias de Aduanas, Comisionistas de Tránsito (Transitarios) y Empresas Estibadoras. Será de obligado cumplimiento la aplicación de este Convenio para todas las empresas que desarrollen las actividades arriba citadas en la provincia de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio obliga y afecta a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional citado que presten sus servicios o los empiecen a



prestar dentro de la vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y comenzará a regir a partir del día 12 de enero de 2006, finalizando el 31 de diciembre de 2008. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento como mínimo, se verá prorrogado en sus propios términos, salvo las cuestiones económicas que serán objeto de negociación expresa por la Comisión Mixta.

Artículo 5. Jornada laboral.

El amplio abanico de actividades empresariales que se enuncian e incluyen en el ámbito funcional del presente convenio y la tradicional manera de tratar la organización del trabajo en las mismas, que colisiona, en muchos aspectos, con la actual dinámica del sector marítimo internacional, obligan a flexibilizar los términos en que, hasta la actualidad, se han venido redactando los artículos relativos a jornadas de trabajo. Sin que ello suponga merma de los derechos adquiridos por los empleados, incremento de las horas trabajadas o su depreciación en estrictos términos cuantitativos. En consecuencia y atendiendo a este criterio básico e inalienable, se mantiene el máximo de 1.740 horas de trabajo en cómputo anual, suma promedio que comprende las horas realizadas en jornadas partidas durante ocho meses del año, y jornadas continuadas durante los restantes cuatro meses (junio, julio, agosto y septiembre). Se entenderán como tales, a estos efectos:

Jornada partida: La correspondiente a un máximo de cuarenta horas de trabajo efectivo, realizadas semanalmente, de lunes a viernes.

Jornada continuada: La que, en su aplicación diaria, no exceda de 35 horas semanales, de lunes a viernes (08.00 a 15.00).

En ningún caso la jornada diaria podrá sobrepasar de nueve horas.

De común acuerdo, en cada centro de trabajo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, determinarán, atendiendo exclusivamente a estrictos criterios de productividad, eficacia y racionalización de los distintos cometidos, la ordenación y duración de la jornada que mejor convenga, dentro del



máximo de 1.740 horas en cómputo anual. Con respeto absoluto, en términos generales, a lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma particular y concreta, a los siguientes criterios:

- Los límites diarios de comienzo y finalización de la jornada serán, respectivamente, las 08.00 y las 19.00 horas.

- Semanalmente las jornadas se distribuirán de lunes a viernes, comprometiéndose el personal a acudir a su puesto de trabajo durante la mañana de los sábados, en aquellas circunstancias en que fuese estrictamente necesario, tales como entradas y salidas de buques, despacho de aduanas y operaciones de carga, descarga o transbordo. Las tres horas que como mínimo habrán de abonarse al personal que realice servicios en sábado, serán materia de negociación en las distintas empresas.

- Las empresas podrán negociar con sus respectivos comités o delegados de personal, el establecimiento de turnos y la cuantía del plus correspondiente.

- La jornada continuada será de aplicación durante la semana de fiesta local, Semana Santa y los días comprendidos entre el 24 de diciembre y el 5 de enero próximo inmediato, sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

- De haberse optado por ello, durante el periodo de jornada continuada podrá establecerse de conformidad entre empresa y trabajadores de servicios de puertos, un horario flexible que, en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual anteriormente reseñado.

No obstante, si las respectivas direcciones empresariales y la representación de los trabajadores, no llegasen a un acuerdo al respecto, les serán respetadas a éstos las condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. Horas extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán al trabajador incrementando en los porcentajes que más adelante se indican, el valor de la hora ordinaria que se determina por el Decreto 2380173, según la siguiente fórmula:

16 (SC. IA) +CPT x 12

HL

SC: Salario Convenio (Anexo I)

IA: Incremento por antigüedad

CPT: Complemento personales de puestos de trabajo y de residencia, (excepto salario base convenio y antigüedad)

HL: Nº total de horas laborables menos las correspondientes al periodo vacacional (horas de trabajo efectivo en cómputo anual)

El recargo para las horas extraordinarias será del cincuenta por ciento. En trabajos nocturnos y las realizadas en domingo o días festivos será del setenta y cinco por ciento. Se consideran como trabajos de noche los que se realicen desde las veintiuna a las siete horas del día siguiente. Cuando haya necesidad de que algún trabajador trabaje en domingo y, excepcionalmente, no disfrute del descanso semanal compensatorio, se remunerará el trabajo de dicho día con el cien por cien de recargo sobre el valor de la hora ordinaria del salario que efectivamente viniera percibiendo. A efectos de la cotización que por horas extraordinarias se establece en el Real Decreto 1858/81 de 20 de agosto, se consideran como estructurales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. De conformidad con lo establecido en el AES se podrán compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas materialmente.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.





b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Ambas partes acuerdan que el pacto logrado con la ampliación de un día laborable más de vacaciones, que comprende los 23 que se especifican en el primer párrafo de este artículo, ha sido con el compromiso de extender la vigencia temporal del mismo los dos próximos Convenios, de forma que la duración de las vacaciones no se convierta en motivo de futuras y progresivas reivindicaciones, y en tanto se mantenga el contenido del Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. 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) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo será de cinco días o de seis si es fuera de la provincia.





En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en unos días más

b) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

c) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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

g) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. La asistencia a cursillos de Agente de Aduana tendrá la consideración de causa de verdadera justificación.

Nunca podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

2. Reducción de la jornada y licencias:





a) 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 una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimiento 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 d),

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 tercio 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 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.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderán 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 el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.



e) De concurrir las mismas condiciones expuestas en el apartado 1.h) de este artículo, el trabajador podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses si es para dentro de territorio nacional y doce si es para el extranjero.

Artículo 9. Fiesta patronal.

Para poder celebrar con toda solemnidad el día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen, patrona de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio, será considerado día de asueto, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en cómputo anual.

Artículo 10. Salarios.

Se acuerda un incremento porcentual de los salarios y demás conceptos económicos preceptivos que se contemplan en este Convenio y los complementan, igual al del Índice del Precios de Consumo (I.P.C) que prevea la Administración para cada uno de los tres años de vigencia, incrementado en un uno coma cinco por ciento (1,5%), En consecuencia, al próximo ejercicio de 2006, siendo el I.P.C. previsto de un 2%, le corresponderá un incremento provisional del 3,5%, aplicable a salarios, complementos y gratificaciones. Si una vez conocido oficialmente el I.P.C. real de cada uno de los años incluso en el ámbito temporal convenido, resultara mayor que el previsto, el salario y demás conceptos económicos afectados de revisión volverán a calcularse con el IPC actualizado para su adecuada revalorización. La diferencia entre las dos tablas salariales (la calculada con el índice previsto por la Administración y la que corresponda a la aplicación del IPC real) será abonada de una sola vez, tan pronto como sea conocido el dato oficial pertinente, sirviendo esta última tabla como base para la siguiente revisión. El trabajador o, con su autorización, sus representantes legales, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos de hasta el cien por ciento a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 11. Aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Con objeto de fomentar y premiar la vinculación del personal a las empresas, se abonarán trienios en las siguientes cuantías: los cinco primeros trienios se devengarán a razón del cinco por ciento del salario base Convenio correspondiente a la respectiva categoría profesional, y el trienio sexto y los sucesivos a razón del siete y medio por ciento del mismo salario determinado, sin que pueda superarse el tope máximo del 45 % del referido salario base



establecido en el anexo1 del presente Convenio. Lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente. La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa; considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas o cuando reciba una prestación económica temporal, por accidente de trabajo o enfermedad. Se estimarán asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal interino cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primero del mes en que se cumple cada trienio.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior sí aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

Artículo 13. Mejoras salariales y ascensos.

Los trabajadores 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, o se cree un nuevo puesto, la empresa lo comunicará a los trabajadores por sí estos quisieran optar a dicho puesto, siempre y cuando demuestren reunir los requisitos exigidos para el mismo, En ningún caso podrá ser admitido cualquier otro trabajador que no demuestre estar mejor capacitado que los trabajadores de la plantilla que pretendieran acceder a dicho puesto. Los auxiliares mayores de veintitrés años y cinco años efectivos de servicio en la empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo, sin que por ello implique ascenso a dicha categoría. El conductor de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera sí ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda. En el supuesto de que en una



determinada empresa se produzca una vacante de cualquiera de las categorías contempladas en el Anexo 1 y dicha empresa esté dispuesta a cubrir la plaza, los trabajadores pertenecientes a su plantilla, en igualdad de condiciones de idoneidad y conocimientos para desarrollar ese trabajo con respecto a un posible candidato no perteneciente a la empresa, tendrá preferencia para ocupar dicha plaza.

Artículo 14. Trabajos tóxicos. Penosos y peligrosos.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20% por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia. En cualquier supuesto de discrepancia resolverá el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 15. Compensación económica por enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, las empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social, y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar. Estos beneficios se abonarán al trabajador durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesarios.

Artículo 16. Garantía (ad personam).

Si algún trabajador viniera disfrutando de condiciones más beneficiosas que las aquí establecidas, aquellas les serán respetadas. En ningún caso serán absorbidos los complementos que viniera percibiendo el trabajador, por las mejoras salariales debidas a ascensos de categoría o por los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

Artículo 17. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente en ciento veinticuatro con treinta euros (124,30) por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1 de enero y 30 de septiembre, así



como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 19 de octubre del mismo año. Se hace declaración expresa por ambas partes que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde preescolar a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

Artículo 18. Promoción y formación profesional en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones los permisos concedidos.

El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún caso, deducirse de los haberes del solicitante.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, en el turno de tarde, para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías. Queda encomendada la planificación y seguimiento de lo aquí tratado, a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Artículo 19. Seguro complementario.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la de





invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido un año de antigüedad el 1 Enero de 2006, y que sea legalmente asegurable. Durante el año 2006 el capital asegurado será de treinta mil euros (30.000) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente, En el 2007 el capital asegurado para cubrir las mismas contingencias y en iguales condiciones, será de treinta y tres mil euros (33.000) y de treinta y seis mil euros (36.000) en el año 2008. En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato", Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza. Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador en la relación de asegurados. En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, las empresas lo comunicarán a la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución. Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contarán las empresas con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Las empresas se comprometen asimismo, en aplicación de dicha normativa legal vigente, a sustituir el equipo suministrado cuando este se deteriore o pierda las características para las que fue diseñado.

Artículo 21. Cese del trabajador.





El trabajador que se proponga cesar en la empresa, deberá preavirsarlo con una antelación de quince días.

De tratarse de personal con una antigüedad en la empresa de más de 10 años de servicio efectivo y continuado, que exprese su deseo de causar baja después de haber cumplido los sesenta y dos años de edad, la empresa concertará con sus empleados, a nivel individual y dentro del exclusivo ámbito circunscrito al propio centro de trabajo, la percepción por dicho personal, y por una sola vez, de una cantidad que, como mínimo, será la que resulte de aplicar la tabla que a continuación se indica, en función de la edad y del salario base de Convenio correspondiente a su clasificación profesional:

65 años: Cuatro mensualidades

64 años: Seis mensualidades

63 años: Siete mensualidades

62 años: Ocho mensualidades

En el supuesto de no cumplir el requisito establecido de la antigüedad mínima, percibirá las mensualidades que le correspondan en proporción a los años de servicio efectivos en la empresa.

Las partes acuerdan expresamente que las cantidades que resulten de lo anteriormente expuesto y pactadas a nivel de empresa, nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral, y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al empleado por parte de la Seguridad Social ni naturaleza de mejora voluntaria a las prestaciones públicas.

Artículo 22. Acción sindical.

La acción sindical en la empresa se regulará por las disposiciones legales en vigor en cada momento, A.M.I., A.N.E. y A.I. con las siguientes matizaciones:

a) Los Comités de Empresa asumirán las competencias de los denominados Comités de Seguridad e Higiene.





b) En todas las empresas existirá al menos un Delegado de Personal, aún cuando en función del número de trabajadores no tuviese obligación legal.

c) La reserva de horas que disponen los Delegados de Personal será de veinticinco horas mensuales, que podrán ser computables trimestralmente. El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computarán a efectos del consumo de las mismas,

d) Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

e) Ningún trabajador, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

f) El principio de respeto máximo a la condición del trabajador exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

g) La empresa deberá proceder al descuento mensual de la nómina de los trabajadores, previa autorización de los mismos, de las cuotas que procedan, según sea la Central Sindical a la que estén afiliados, liquidándolas a fin de mes al Delegado Sindical, o directamente al Sindicato correspondiente. A este fin los responsables del Sindicato en la empresa presentarán relación en la que consten los nombres de los afiliados y la cuota a descontar.

h) No se podrán imponer sanciones a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1. Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

2. El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

3. Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo sí no se hubiese presentado, con facultad del trabajador para su elevación a su central sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador de la propuesta de resolución.





4. Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días, hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador dentro de los plazos legales pertinentes ante el Juzgado de lo Social; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado de lo Social el expediente instruido al efecto.

5. Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

i) Comunicación a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre sí tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Artículo 23. Sucesión de empresa.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo de unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar pro actos "inter vivos", el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 24. Salud laboral.

Para evitar que se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la empresa adecuará sus centros de trabajo a la legislación vigente sobre esta materia. La empresa vendrá obligada a facilitar a todo el personal que lo desee, la posibilidad de que efectúen chequeo médico anual en los Servicios Médicos Oficiales.

Artículo 25. Indemnizaciones por razón del servicio.

Las comisiones de servicios encomendadas por las empresas al personal incluido en el ámbito de este Convenio, de forma esporádica y no en función del trabajo





que normalmente desempeñe, darán origen a las correspondientes indemnizaciones por gastos de viaje y por dietas. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar. En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,264 o: por kilómetro si se trata de automóviles y 0,11 si se tratase de motocicletas.

Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

- Por manutención: 36.-
- Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

- Desayuno: 6% del gasto total de manutención.
- Comida: 47% del gasto total de manutención.
- Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el IPC del año anterior

Artículo 26. Comisión mixta.

La Comisión Paritaria cuya competencia y actuación se regula con las disposiciones legales en vigor y para los casos previstos en el Convenio, estará





integrada por los siguientes componentes:

Parte social: UNION GENERAL DE TRABAJADORES: 2 representantes COMISIONES OBRERAS: 1 representante

Parte Empresarial: APEMAR

Dña., Blanca Moreno Pascual del Pobil

D. Juan Ignacio Pedregosa Pérez

D. Javier Domínguez

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio se suscite, será sometido, como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta.

El interesado solicitará por escrito dirigido a la Comisión Mixta la actuación de dicha Comisión. Esta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de un mes, Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por Mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el Acta de la reunión a los interesados en el mismo plazo de diez días, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Mixta no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de un mes desde la presentación del escrito correspondiente.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta tanto el de APEMAR, c/. Sta. Cruz de Tenerife, 5 (Cádiz) como el de las sedes de COMISIONES OBRERAS UNION GENERAL DE TRABAJADORES, Avda. de Andalucía. 6 (Cádiz).

La Comisión Mixta tendrá como función, además de la interpretación y vigilancia





del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, la siguiente función específica:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.

Artículo 27. Clausula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años precedentes al de la revisión salarial convenida. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año en cuestión y el siguiente. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. En el caso de que no se alcanzara acuerdo, será la Comisión Paritaria la que determine la no aplicación de los incrementos salariales analizando cada caso concreto. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de, producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas. En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o censores de cuentas). Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional. En tal caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Artículo 28. Régimen disciplinario.

Faltas. Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1. Se consideran faltas leves:



De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.

d) Utilización improcedente, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador disponga o tenga a su cargo.

e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.

f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.

g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.

j) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2. Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.

b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.





d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.

e) Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.

f) Simular la presencia de otro trabajador, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa,

g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.

j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.

k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.

l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.

m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.





3. Serán faltas muy graves:

a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.

b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.

d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.

e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.

g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos,

i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas opresiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador.

j) La desobediencia laboral activa, considerándose como falta negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador.

k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o





prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.

l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone, Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la gradación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones. Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo





con la Ley de Procedimiento Laboral. No obstante los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo. De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

No obstante lo que antecede y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo





54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entiende sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TITULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

Disposiciones finales.

Primera. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicarán las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Segunda. Las empresas en la medida de lo posible garantizarán los mismos puestos de trabajo, y en su caso lo aumentarán siempre que haya posibilidad en la empresa.

Tercera. Los conductores a los que les sea retirado el Permiso de conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

Clausulas adicionales.

1ª. El contenido del texto articulado del Convenio existente a treinta y uno de diciembre de 2008, se mantendrá en vigor, una vez concluida la duración del mismo, hasta tanto no se pacte otro nuevo Convenio Colectivo que sustituya al presente.

2ª. Se establece que la comisión paritaria se reunirá para tratar lo que se haya conseguido a otros niveles superiores en materia de categorías, y en el supuesto de que no exista nada se encargará de establecer las bases necesarias para dicho capítulo. Para este cometido las partes nombrarán las comisiones oportunas. De igual manera, en todo aquello que esté recogido en la "Ordenanza Laboral reguladora de las relaciones de trabajo en las Empresas Consignatarias de





Buques" a que concretamente se refiere este Convenio -y que a ella se remite- se le dará similar tratamiento en cuanto a plazos y competencia específica de la Comisión Paritaria,

3ª. Se incluyen como Anexo III en el presente Convenio la clasificación profesional grupos profesionales, categorías y definiciones actualmente vigentes.

SALARIOS 2006
ANEXO I
TABLA SALARIAL MINIMA

ANEXO I TABLA SALARIAL MINIMA	Salario 2005	Salario 2006 3,50%
I. TITULADOS		
Titulado superior	1.525,54	1.578,93
Titulado medio: al	1.353,70	1.401,08
bl	1.252,73	1.296,58
II.- ADMINISTRATIVOS		
Jefe de Sección	1.525,54	1.578,93
Jefe de Negociado	1.353,70	1.401,08
Oficial Administrativo	1.172,24	1.213,27

ANEXO I TABLA SALARIAL MINIMA	Salario 2005	Salario 2006 3,50%
Auxiliar Administrativo	910,11	941,96
Trabajadores en Formación o Práctica	697,31	721,72
Telefonista	910,11	941,96
III. SUBALTERNOS		
Conserje	910,11	941,96
Cobrador	910,11	941,96
Ordenanza	910,11	941,96
Portero, Guardian, Sereno	910,11	941,96
Trabajadores de 16 ó 17 años, en formación o practica	697,31	721,72
Personal de limpieza	832,65	861,79
IV.- SERVICIOS VARIOS		
a) Categorías Básicas		
Encargado de sección	1.084,28	1.122,23
Oficial de primera	1.026,13	1.062,04
Oficial de segunda	957,67	991,19
Peón	910,11	941,96
Trabajadores en formación o práctica	697,31	721,72
b) Categorías Asimiladas		
Conductor de camión	957,67	991,19
Conductor de turismo	957,67	991,19
Manipulante	957,67	991,19
Encargado de almacén	957,67	991,19
Mozo de almacén	910,11	941,96

ANEXO II:

COMPLEMENTOS y GRATIFICACIONES

a) Gratificación de Cajero	67,75 €/mes
b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado)	67,75 €/mes
e) Complemento idiomas	67,75 €/mes
AYUDA ESCOLAR (Art	124,30 €/hijo



Anexo III

Clasificación del personal según su función

Norma genérica

Clasificación profesional.

1.- Categorías Enunciativas. Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

2. Principio de Polivalencia. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad pues todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

3. Poderes. Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estime oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

4. Lo que se predica del varón es lógicamente trasladable a la mujer, aunque por razones tradicionales se ha utilizado el género masculino en las siguientes definiciones.

Grupos profesionales.

1. Titulado. Integrado por quienes para figuraren en la plantilla se les exija título superior o de grado medio, expedido por el Estado siempre y cuando realicen dentro de la empresa funciones específicas de su carrera o título, y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente a la escala de honorarios usual en la profesión.





2. Administrativo. Comprendidos en él cuantos poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos,

3. Subalternos. Este personal lo integran quienes realizan funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarias.

4. Servicios varios. Lo integra aquel personal que no habiendo sido definido en este Convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

Categorías.

1. Titulado

Titulado superior. Titulado de grado medio

2. Administrativo

Jefe de Sección, Jefe de negociado, Oficial. Auxiliar Aspirante. Telefonista.

3. Subalterno

Conserje. Cobrador. Ordenanza. Portero. Sereno. Botones. Personal de limpieza

4. Servicios Varios

a) Categorías básicas: Encargado de Sección. Oficial de Primera. Oficial de Segunda. Peón. Aprendiz.

b) Categorías asimiladas: Conductor de camión, Conductor de turismo. Manipulante. Encartado de almacén o almacenero. Mozo de almacén. Cosedor.





Definiciones.

1. Titulado.

Titulado superior: Es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza superior, universitario o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en el Anexo I.

Titulado de grado medio: Es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título y se le retribuya en la forma establecida en Anexo I.

Dentro del titulado de grado medio se distinguen los dos grados siguientes:

- a) Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico y equivalente.
- b) Ayudante Técnico Sanitario, Graduado Social y equivalente.

2. Administrativos.

Jefe de Sección: Es el empleado provisto o no de poder que, con los conocimientos exigidos por el Reglamento de Régimen Interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a su órdenes los Negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe de Negociado: Es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Sección, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o Dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende, si éste existiere y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial: Es el administrativo mayor de veinte años, con iniciativas y responsabilidad restringidas, con o sin otros empleados a sus órdenes, que realiza





funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobordos, despachos de correspondencia, declaraciones de Aduanas, cálculos, contabilidad, despachos de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar: Es el administrativo mayor de 18 años que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, emisión de billetes de ventanilla y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas, y el mecanógrafo de uno y otro sexto,

Aspirante: El que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años trabaja en labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

Telefonista: Empleados de uno y otro sexo que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función particular. En aquellos centros de trabajos que por su importancia no requiera la existencia de telefonista, la centralilla telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia pueda negarse a la prestación de las funciones que le sean peculiares ni alegar los derechos que corresponden a los empleados administrativos.

3. Subalterno.

Conserje: Es el que tiene bajo su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc. cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable, además del ornato y policía de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

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

Ordenanza: El que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, la copia aprensión de documentos, la recogida y entrega de la correspondencia, dentro y fuera de la oficina y cualesquiera otras funciones análogas.

Portero: El trabajador que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus



superiores, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Sereno: Es quien durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de anejos de aquellas.

Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menos de dieciocho que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo ingresará automáticamente en la de Ordenanza.

Personal de Limpieza: A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias: se comprende en él los encargados de lavabos y retretes. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de ocho horas o por horas trabajadas.

No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de las oficinas de empresas consignatarias como servicio contratado, bien con los propios interesados o con Entidades organizadas a tal efecto.

4. Servicios varios.

a) Categorías Básicas:

Encargado de Sección: Es el que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial de Primera: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipos y material mecánico que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc. practica dicho oficio, lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.



Oficial de Segunda: El que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Peón: El operativo mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Aprendiz: El trabajador ligado con la empresa por un contrato de aprendizaje, en virtud del cual el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente por sí o por otro del correspondiente oficio. El aprendizaje será siempre retribuido y se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas y prácticas que tenga lugar en las escuelas profesionales o de trabajo, y podrán realizarse de manera práctica en el taller, siendo de carácter obligatorio el aprendizaje para los obreros calificados profesionalmente.

b) Categorías asimiladas:

Conductor de camión: El que estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquella a otra persona, dando, si se lo exigiere, un parte diario de! servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por lo itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

Conductor de turismo: Es el que estando en posesión del cané de conducir, y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

Manipulante: El que con completo dominio de su misión manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y de más elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos, El conductor del camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda.

Encargado de almacén y almacenero: Es el responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como





cumplimentar las relaciones, albaranes, etc. correspondientes. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes. A efectos salariales se le asimilará al oficial de primera.

Mozo de almacén: Es el que a las órdenes del Encargado, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciban de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías, y cualquiera otras semejantes, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza de los locales.

Cosedor: La persona que con cierta especialización se le dedica con prontitud y rendimiento a coser, en el muelle o almacén, los sacos, toldos, etc., destinados al envase o protección de mercancías. A efectos salariales se les asimila al Mozo de almacén.

