



CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACIÓN 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 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 dos años y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2003, finalizando el 31 de diciembre de 2004. 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 1740 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 1740 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 2350/73, según la siguiente fórmula:

16 (SC + IAH CPTx 12)

HL

SC: Salario Convenio (ANEXO 1)

IA: Incremento por antigüedad

CPT: Complementos 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 22 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 tracción 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.

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.
- c) 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.
- d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando





conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que 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 I 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.

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

g) 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

h) 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 tracciones. 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) 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 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 los complementan, igual al del Índice del Precios de Consumo (I.P.C.) que prevea la Administración para cada uno de los dos años de vigencia, incrementado en un uno por ciento (1%). En consecuencia, al presente ejercicio del año 2003, siendo el I.P.C. previsto de un 2%, corresponderá un incremento provisional del 3%, aplicable a salarios, complementos y gratificaciones.

Si una vez conocido oficialmente el I.P.C. real de cada uno de los años incluidos 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 anexo I 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 si 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 si 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 I 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 necesario.

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 once con veinticuatro euros (111,24 euros) por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 1º 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 ello de Enero de 2003, y que sea legalmente asegurable.

El capital asegurado será de veinte mil euros 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 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 negociarán con los delegados de personal o comité de empresa, la ropa de trabajo que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año, y que deberá quedar entregada en el mes de enero. Asimismo, las empresas facilitarán a las empleadas de limpieza una bata. La ropa deberá ser homologada, de conformidad con las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, y adecuada en función de la especificidad de cada trabajo.

Artículo 21. Cese del Trabajador

El trabajador que se proponga cesar en la empresa, deberá preavisarlo 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 de 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 0,17 euros por kilómetro si se trata de automóviles y 0,07 euros 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: 33 euros.

- 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.

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 y UNJON 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 al ámbito real, del convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.

Artículo 27. Cláusula 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:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- b) 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 impropia, 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.
- i) 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 o presiones 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 medía 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 "Ordenanza Laboral reguladora de las relaciones de trabajo en las Empresas consignatarias de Buques" (OO.MM. de 24.07.70, 24.05.74 y 21.07.76),

Estatuto de los Trabajadores, AES, AMI, ANE, AI, en lo que no contradigan al primero y a las disposiciones legales de carácter general.

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 2004, 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.

ANEXO I. TABLA SALARIAL MINIMA

I. TITULADOS	EUROS	Dif./mes
Titulado superior	1.413,18	41,16
Titulado medio:		
a)	1.253,99	36,52
b)	1.160,46	33,80
II. ADMINISTRATIVOS		
Jefe de Sección	1.413,18	41,16
Jefe de Negociado	1.253,99	36,52
Oficial Administrativo	1.085,91	31,63
Auxiliar Administrativo	843,07	24,56
Trabajadores en Formación o Práctica	645,94	18,81
Telefonista	843,07	24,56
III. SUBALTERNOS		
Conserje	843,07	24,56
Cobrador	843,07	24,56
Ordenanza	843,07	24,56
Portero, Guardián, Sereno	843,07	24,56
Trabajadores de 16 ó 17 años, en formación o práctica	645,94	18,81
Personal de limpieza	771,33	22,47
IV. SERVICIOS VARIOS		
a) Categorías Básicas:		
Encargado de sección	1.004,41	29,25
Oficial de primera	950,55	27,69
Oficial de segunda	887,13	25,84
Peón	843,07	24,56
Trabajadores en formación o práctica	645,94	18,81
b) Categorías Asimiladas		
Conductor de camión	887,13	25,84
Conductor de turismo	887,13	25,84
Manipulante	887,13	25,84
Encargado de almacén	887,13	25,84
Mozo de almacén	843,07	24,56

ANEXO II. COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES

- a) Gratificación de Cajero: 60,63 euros/mes
- b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado): 60,63 euros/mes
- c) Complemento idiomas: 60,63 euros/mes



Andalucía

Agencias Marítimas (APEMAR)

BOP 155, 07 de julio del 2003

Página 22 de 22

AYUDA ESCOLAR (Art. 19º) 111,24 euros/hijo

