

MURCIA

Consignatarias de buques y agencias de aduanas

Convenio colectivo (BORM 24-X-2006)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 5373/2006

Código Convenio : 3000335

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Consignatarias, Buques y Agencias Aduanas, (Código de Convenio número 3000335) de ámbito Sector, y los Acuerdos suscritos con fecha 1-09-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06-06-1981).

Resuelvo:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, EMPRESAS ESTIBADORAS, EMPRESAS TRANSITARIAS Y AGENTES DE ADUANA DE LA COMUNIDAD DE MURCIA PARA EL AÑO 2006

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º Ámbito funcional.—El presente Convenio afecta, sin excepción, a todas las empresas de agencias de aduanas carga y descarga, consignatarios de buques, comisionistas de tránsito y/o transitarias, representaciones de empresas navieras, consignatarias y/o transitarias extranjeras contratistas de operaciones portuarias no vinculadas de forma expresa por la Ordenanza Laboral de Estibadores Portuarios expedidores internacionales y asimilados.

Art. 2.º Ámbito territorial.—Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este Convenio, todos los centros de trabajo de las empresas incluidas en su ámbito funcional, que se encuentren situadas en la comunidad de Murcia, sin excepción.

También afecta a todos aquellos trabajadores de centros de trabajo radicados dentro de la Comunidad de Murcia y que sean trasladados a cualquier centro de trabajo fuera de dicho ámbito. Ello no obstante, si el Convenio aplicable a la nueva plaza de trabajo fuere superior a éste, el trabajador trasladado podrá optar por acogerse al mismo.

Art. 3.º Ámbito personal.—En el ámbito personal de este Convenio están comprendidos todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial del mismo, que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, sean éstos de carácter temporal, interino o fijo, todo ello sin perjuicio de aquellos contratos de carácter temporal que pudieran concertarse de acuerdo con la legalidad vigente.

SECCIÓN 2.ª CLÁUSULA DE GARANTÍA

Art. 4.º Entrada en vigor y duración.—Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, y publicación en el BORM, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2006 y finalizará el día 31 de diciembre de 2008.

El Convenio se prorrogará tácitamente si con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento no ha sido denunciado por ninguna de las partes.

Para el año 2006 se pacta un incremento salarial a todos los conceptos, consistente en el IPC real más un punto sobre las tablas salariales actualizadas de 2005.

Para el año 2007 se pacta un incremento salarial a todos los conceptos, consistente en el IPC real más un punto sobre las tablas salariales actualizadas de 2006.

Para el año 2008 se pacta un incremento salarial a todos los conceptos, consistente en el IPC real más un punto sobre las tablas salariales actualizadas de 2007.

El importe económico que deriva del presente pacto queda convenientemente reflejado tanto en las tablas salariales del Convenio establecidas en el anexo II, así como en los montantes reflejados en cada uno de los diversos artículos y apartados del Convenio.

Las empresas abonarán a los mismos, en todo caso con anterioridad al día 31 de diciembre de 2005, aquellas cantidades devengadas como consecuencia de la aplicación de la revalorización aprobada con efectos desde el 1 de enero de 2005.

Art. 5.º Denuncia del Convenio.—La denuncia para la rescisión o revisión del presente Convenio deberá formularse, por cualquiera de las partes que la proponga con un mes de antelación a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas, considerándose a dichos efectos a los firmantes del presente Convenio como representantes de la parte social y empresarial respectivamente.

Si durante la vigencia del presente Convenio se publicase otra normativa de rango superior que, en su caso resulte más favorable para los trabajadores, éstos podrán optar por una denuncia anticipada del Convenio adhiriéndose a la nueva normativa.

Art. 6.º Garantía “ad personam”.—Las mejores condiciones existentes en las empresas, individual o colectivamente, no podrán ser rebajadas cuando, valoradas en su conjunto, sean más beneficiosas para el trabajador y éste opte por el mantenimiento de las mismas.

Art. 7.º Comisión Paritaria.—Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio, cuyo contenido será el de vigilar el cumplimiento y la correcta interpretación del mismo.

El presidente de la Comisión será designado de mutuo acuerdo entre los miembros de cada parte que integren la Comisión.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

Cuando las dudas o discrepancias afecten de forma exclusiva a los trabajadores de un sector o ámbito específico de los comprendidos en el presente Convenio, será precisa la presencia de una representación de los afectados, exclusivamente para dichas cuestiones, con voz pero sin voto en las deliberaciones de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO II

Clasificación y Formación Profesional

SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 8.º Niveles Retributivos.

Categorías.

Nivel I. Titulados.

Integrado por quienes para figurar 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 sin sujeción por consiguiente a la escala de honorarios usual de la profesión.

- Título superior.
- Titulado de grado medio.

Nivel II. Administrativos.

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

- Jefe de sección.
- Jefe de negociado.
- Jefe administrativo.
- Oficial administrativo.
- Auxiliar "A".
- Aspirante de 16 y 17 años.
- Telefonista.

Nivel III. Subalternos.

Este personal lo integran quienes realicen funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal de orientación al público y demás complementarios.

- Conserje.
- Cobrador/pagador.
- Ordenanza.
- Sereno.
- Portero.
- Botones de 16 y 17 años.

Nivel IV. 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 a la misma.

a) Categorías Básicas.

- Encargado.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Peón.
- Aprendiz de 16 y 17 años.

b) Categorías Asimiladas.

- Almacenero.
- Conductor.

— Manipulante.

— Mozo.

Nivel V. Administrativos operativos.

Integrados por el personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con los servicios administrativos.

— Jefe de operaciones.

— Oficial de operaciones.

Art. 9.º Definición de categorías.—La definición de cada una de las categorías que integran los anteriores niveles retributivos, es la que figura en el anexo I de este Convenio.

SECCIÓN 2.ª ASCENSOS

Art. 10. Ascensos.—Los Auxiliares Administrativos podrán ascender a la categoría de Oficial 2.ª Administrativo a los tres años ininterrumpidos de prestación laboral en la empresa en la categoría de Auxiliar Administrativo.

Las empresas podrán requerir la realización de un examen de cualificación profesional, notificando fehacientemente al trabajador con anterioridad al período de tres años de prestación de servicios ininterrumpidos. El correspondiente examen tendrá que realizarse durante los seis meses siguientes a la fecha de la notificación al trabajador.

En caso de que no se proceda a la convocatoria de examen por parte de la empresa y hayan transcurrido los tres años de servicios ininterrumpidos por parte del trabajador dentro de la categoría de Auxiliar Administrativo, o los seis meses desde la notificación del examen, el trabajador ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial 2.ª Administrativo.

Todo el personal sobre el que no exista pacto expreso, que ostentando una determinada categoría durante cinco años desee optar por otra superior, deberá solicitar examen para ello a la empresa, la cual le someterá a ejercicio de prueba necesariamente en el plazo máximo de tres meses. Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondiente a su categoría anterior mientras no se produzca en la plantilla una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo, a excepción de los Auxiliares Administrativos, cuyo ascenso ha sido tratado con anterioridad.

Las empresas vendrán obligadas a cubrir las vacantes que se produzcan con los trabajadores que hayan superado el examen de aptitud, salvo en los casos de amortización de dichos puestos de trabajo.

Cuanto se establece en este artículo será igualmente de aplicación al personal de servicios varios, para su ascenso y pase a la escala administrativa.

SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 11. Formación Continua.—Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 16 de diciembre de 1992, entre las Organizaciones Patronales y Sindicatos más representativos (CROEM, CEPYME, UGT y CC.OO.).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una comisión paritaria del sector, que tendrá una composición de 4 miembros, 2 de la representación patronal y 2 de la representación sindical, esta comisión se constituirá como máximo a los dos meses de la firma del Convenio.

La comisión paritaria de la Comunidad de Murcia, tendrá como funciones:

— Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

— Informar, orientar y promover los planes Agrupados en el ámbito de la Comunidad de Murcia.

— Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresa y trabajadores del sector en la Comunidad de Murcia.

— Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación profesional.

CAPÍTULO III Ingresos y ceses

SECCIÓN PRIMERA. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Art. 12. Contratación de personal.—Las empresas se comprometen a no emplear, en ningún caso, trabajadores que dispongan de otros medios de subsistencia, tales como funcionarios, jubilados, pensionistas y/o empleados de otros sectores.

Art. 13. Supresión del período de prueba.—Se considerará exento del período de prueba correspondiente a aquel trabajador contratado por una empresa y que provenga de otra comprendida también en el ámbito del presente Convenio, siempre y cuando en el momento de la contratación advierta a la empresa sobre tal circunstancia.

SECCIÓN 2.^a VACANTES

Art. 14. Vacantes.—Las empresas se comprometen a comunicar a los representantes sindicales de los trabajadores, las vacantes que se produzcan en las mismas, ya sea por baja del trabajador o por creación de nuevos puestos de trabajo.

Se entenderá que no existen vacantes cuando la empresa haya procedido a la amortización del puesto de trabajo.

SECCIÓN 3.^a CESES

Art. 15. Ceses.—El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación.

En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Art. 16. Salario base.—El salario base de Convenio será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 8.º, figura en el anexo II de este Convenio.

Las empresas se obligan a satisfacer a su personal el salario base que figura en el referido anexo II, el cual se entenderá mínimo y, por tanto, mejorable individualmente o colectivamente.

Art. 17. Antigüedad.—Se establecen unos aumentos periódicos por años de servicio para todos los trabajadores, consistentes en trienios equivalentes al cinco por ciento (5%) del salario base, sin límite alguno.

Art. 18. Plus de nocturnidad personal, servicios varios.—Los trabajos que deban efectuarse entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente, serán retribuidos con un 50% de incremento, en concepto de plus de nocturnidad.

Las empresas afectadas, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos necesarios, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Art. 19. Horas extraordinarias.—1. Las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos sobre el importe del salario hora profesional:

- a) El 80% en las cuatro primeras, siempre que se realicen hasta las 20 horas de cada jornada.
- b) El 100% en las restantes y las que se realicen entre las 20 horas y las 8 horas del día siguiente.
- c) El 140% en las trabajadas en domingos y festivos no recuperables por el personal que deba trabajar en dichos días y excepcionalmente no disfrute del descanso semanal no compensatorio.

2. A efectos del pago de las horas extraordinarias, el salario hora profesional se determinará de la forma siguiente:

El importe del salario base de Convenio de la categoría correspondiente, más los pluses correspondiente y las gratificaciones extraordinarias y especiales en el cómputo de un año natural, se dividirá por 1.800, que es la cifra de horas de trabajo fijadas anualmente.

3. Las empresas entregarán a su personal unas libretas individuales en las que, por el Jefe de Sección o Dependencia correspondiente, se anotarán y firmarán las horas extraordinarias de trabajo.

Art. 20. Horas estructurales.—Se considerarán horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Procedimentalmente se concretarán en el ámbito de cada empresa entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la misma.

Su realización será completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones previstas en la Ley vigente.

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas antes del día 15 de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, equivalentes a una mensualidad de salario real cada una de ellas, salvo que sea de aplicación lo previsto en el artículo a “distribución mensual”.

Art. 22. Ayuda de Estudios.—A todos los empleados sujetos al ámbito de este Convenio, les

será abonado por sus respectivas empresas, en concepto de ayuda en los ciclos de: guardería, preescolar (4 y 5 años) enseñanza Primaria, Secundaria, Bachiller, FP y Universidad, la cantidad a tanto alzado de 150 euros, por cada hijo, haciéndose efectiva esta ayuda en la primera quincena del mes de agosto, actualizándose cada año con el IPC más un punto.

Art. 23. Otros complementos.—1. Los trabajadores cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados, disfrutarán sobre el sueldo que corresponda una gratificación anual, no inferior a 450 euros actualizándose cada año con el IPC más un punto.

2. Los cajeros o empleados que realicen operaciones de cobros y pagos, teniendo responsabilidad directa inherente a dichas operaciones, percibirán una gratificación anual, no inferior a 450 euros actualizándose cada año con el IPC más un punto.

3. Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que lean y escriban con suficiencia uno o más idiomas y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa percibirán una gratificación anual, no inferior a 450 euros actualizándose cada año con el IPC más un punto.

4. Los trabajadores que venían percibiendo el Plus de complemento, mantendrán dicho plus, actualizándose cada año en el IPC más un punto.

4. Trabajos penosos, peligrosos y tóxicos. Los trabajadores que se vean sometidos a estos tipos de trabajos, deberán percibir la gratificación establecida en la Legislación vigente.

En las empresas estibadoras, cuando la Autoridad Laboral reconozca la concurrencia de dichos extremos, se cuantificará en un 10% del salario base.

5. Ayuda por disminuidos físicos o psíquicos. A los trabajadores que tengan hijos o familiares disminuidos, físicos y psíquicos a su cargo, siempre que acrediten que perciben prestaciones de la Seguridad Social por este hecho, o en el caso de no percibir éstas, que tengan reconocida una minusvalía superior al 50%, se les abonará una ayuda de 807,18 euros anuales por cada beneficiario que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

Art. 24. Dietas y desplazamientos.—1. Las dietas por viajes o desplazamientos requeridos por la empresa, serán abonados por la misma previa justificación de su importe.

2. El personal que a solicitud de la empresa acepte utilizar su propio vehículo en los desplazamientos laborales, percibirá en concepto de retribución/compensación por ello, la cantidad de 0,47 euros por kilómetro recorrido, en los desplazamientos inferiores a 25 km, y de 0,33 euros por kilómetro recorrido en los desplazamientos superiores a dichos 25 km.

3. Cuando el desplazamiento se efectúe por autopista y éste sea por orden de la empresa, deberá de abonarse los gastos propios de este trayecto, es decir ticket de peaje, así como el parking.

Dichas cantidades serán aumentadas y actualizadas cuando varíe el precio de la gasolina, en cuyo caso se convocará a la Comisión Paritaria del Convenio para fijar los nuevos precios por kilómetro recorrido.

Art. 25. Distribución mensual.—Las empresas a solicitud del Comité o Delegado/s de personal, abonarán mensualmente la doceava parte de las gratificaciones extraordinarias de Cajero, por Apoderamiento, por Idiomas o cualesquiera otras que puedan establecerse, con inclusión de las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Art. 26. Jornada y horarios.—1. La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, entendiéndose los sábados como festivos a todos los efectos.

2. El horario de trabajo será de 8 horas a 14 horas y de 16 horas a 18 horas, de lunes a viernes. Ello no obstante, de mutuo acuerdo entre las partes podrán establecerse otros horarios distintos al inicialmente fijado, siempre que se respete la jornada de 40 horas semanales y el sistema de guardias establecido en el presente Convenio.

3. Desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre ambos inclusive, se establece una jornada intensiva fijándose un horario de seis horas y media, continuadas, que abarca desde las 8 horas hasta las 14.30 horas de lunes a viernes; entendiéndose el sábado festivo a todos los efectos, esta jornada también se aplicará a los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, así como en los días comprendidos entre el 22 de diciembre y el 6 de enero ambos inclusive.

Durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a quince minutos de descanso en cada jornada tal y como establece la Ley.

Art. 27. Fiesta patronal.—Se declara festivo a todos los efectos, con carácter no recuperable, el día 16 de julio, festividad de Nuestra Sra. del Carmen.

Cuando la fiesta patronal coincidiera en sábado o domingo, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

Al objeto de no perder los días festivos que coincidan en sábados y siempre que la Ley no disponga de su cambio a otros días de la semana, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

Art. 28. Vacaciones.—1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, pudiendo dividir como máximo, en dos períodos de 15 días.

2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones estará en proporción al tiempo servido.

3. Si por necesidades de la empresa, hay personal obligado a disfrutar sus vacaciones del 1 de octubre al 31 de mayo, este personal disfrutará de 5 días más de permiso retribuido.

4. Si las vacaciones se tomaran en dos períodos y solamente uno de ellos fuese disfrutado del 15 de junio al 30 de septiembre, el segundo período se aumentará en 5 días más de permiso retribuido.

5. Los Delegados de Personal y la empresa, de común acuerdo establecerán durante el primer trimestre de cada año, respetando siempre lo establecido en este artículo, el cuadro de vacaciones del personal, en orden rotativo y por secciones. Éste deberá dar su conformidad o exponer sus reparos en el plazo máximo de un mes, transcurrido el cual el cuadro de vacaciones, que deberá fijarse siempre en el tablón de anuncios, quedará aprobado, comprometiéndose ambas partes a respetarlo, no pudiéndose modificar si no es de mutuo acuerdo o por causas debidamente justificadas ante la Autoridad Laboral de necesidades de servicio imprevistas.

CAPÍTULO VI

Licencias

Art. 29. Licencias.—Los trabajadores, sin merma de su retribución ni pérdida de ningún derecho, disfrutarán de las siguientes licencias, por los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se indican:

- a) En caso de matrimonio, 18 días naturales.
- b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.
- c) En caso de nacimiento de hijos, el día del parto y dos más, que podrán prorrogarse a seis, en caso de gravedad.
- d) En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 5 días naturales, y en caso de

tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 7 días naturales.

e) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días naturales; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días naturales.

f) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 3 días naturales.

g) En caso de mudanza o desahucio, 2 días naturales.

h) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

i) En caso de enfermedad grave de los padres, si viven en el domicilio del trabajador y a sus expensas, previa justificación, 1 día natural prorrogable a 5 días.

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

k) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

l) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pudiendo elegir uno u otro.

m) Dos días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio.

Art. 30. Descanso laboral de la mujer trabajadora.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Art. 31. Excedencias.—1. El personal con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciarla.

Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.

La readmisión será inmediata en el caso de excedencia concedida por un año o por estudios.

2. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Art. 32.—En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación, a todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias y normativas. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen carácter de derecho mínimo necesario indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Art. 33. Chequeos médicos.—Las empresas pondrán a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, y en especial, aquellos que se consideren preventivamente necesarios dada la clase y/o puesto de trabajo o la situación sanitaria personal de cada trabajador.

Art. 34. Prendas de Trabajo.—Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.

Al personal de almacén, carga y descarga (Manipulantes, Conductores, Mozos, Peones, etc.), se les proveerá de cuatro equipos completos, compuestos de mono o pantalón y chaquetilla y camisa, al año. Estos equipos se repartirán en dos de verano y dos de invierno, a entregar en cada temporada.

Para las tareas a realizar al aire libre se facilitará a los trabajadores un equipo completo de protección contra las inclemencias atmosféricas.

En cuanto a trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPÍTULO IX

Mejoras de carácter social

Art. 35. ILT.—En caso de accidente laboral, las empresas abonarán el 100% por ILT y en casos de enfermedad se abonará el 100% por ILT por una vez al año.

Art. 36. Incapacidad permanente.—Todo trabajador que, por accidente o enfermedad, quede imposibilitado para realizar su trabajo habitual y pueda desarrollar otras labores, tendrá derecho a un puesto de trabajo, digno y acorde con sus posibilidades dentro de la empresa.

Art. 37. Jubilación.—La jubilación será obligatoria para los trabajadores a los sesenta y cinco años de edad, excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

El personal que se jubile durante la vigencia de este Convenio Colectivo tendrá derecho a percibir con cargo a la empresa, una indemnización equivalente a cuatro mensualidades y media, que se hará efectiva en un período no superior a 15 días desde que se produzca la situación de baja en la empresa.

Art. 38. Previsión Social.—Las empresas están obligadas a pagar a sus trabajadores un plan de Pensiones o de Jubilación no concurrente, cuyo importe será de 50 euros mínimo mensual, sin

perjuicio de que los trabajadores puedan, a su elección, complementar por su cuenta las contribuciones al plan para incrementar los rendimientos del mismo.

Art. 39. Coberturas de Riesgo.—Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte natural y por accidente e incapacidad, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

Fallecimiento natural	30.000 euros
Incapacidad permanente y absoluta	30.000 euros
Fallecimiento accidente	30.000 euros
Fallecimiento accidente circulación	30.000 euros

Cuya prima sufragará la empresa en su totalidad. Para cuantías superiores a las indicadas, la empresa y el trabajador acordarán el pago del exceso correspondiente.

Las empresas que no concierten dicho seguro colectivo resultarán directamente responsables del pago de la cantidad asegurada en su caso.

CAPÍTULO X

Garantías sindicales

Art. 40. Derechos sindicales.—Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:

A) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso.

B) La empresa está obligada a facilitar tabloneros de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

C) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

D) Los Delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS.

Art. 41. Secciones Sindicales.—Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en las empresas o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla. El Delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato.

Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas.

A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Art. 42. Cláusula de inaplicación salarial.—Aquella empresa que por razones económico-financieras no pudiese hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos pactados en el Convenio colectivo, deberá para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos,

comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio, paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de la Comunidad de Murcia (TLCM).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo dentro del TLC, se pasará a la Comisión Paritaria en la cual se aceptará o rechazará la petición de descuelgue.

El TLCM podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

En las empresas donde se acuerde el descuelgue, se creará una comisión de seguimiento, integrada por los Representantes de los Trabajadores de la empresa y la Dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de la Comunidad de Murcia, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Art. 43. Tribunal Laboral de la Comunidad de Murcia.—Ambas partes en representación de trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de la Comunidad de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Ambas partes acuerdan suprimir, en la medida de lo posible, la horas extraordinarias que se realicen con normalidad, las cuales, a medida que se supriman, deberán ser cubiertas con la contratación de nuevos trabajadores.

Se exceptúan de lo previsto en el párrafo anterior, las horas extraordinarias que se derivan de la propia naturaleza de la actividad del sector.

Segunda.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

Tercera.—De común acuerdo ambas partes encomiendan a la Comisión Paritaria el velar para que todas y cada una de la empresas afectadas por este Convenio cumplan con la obligación de concertar la correspondiente póliza del Seguro Colectivo señalado en el artículo 42, a través de la Asociación de Agentes Marítimos.

Cuarta. Jubilaciones.—Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación podrá producirse al cumplir los 64 años de edad, en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Los trabajadores que deseen acogerse a esta jubilación a los 64 años, deberán solicitarlo a través de su empresa con tres meses de antelación, como mínimo a la fecha de cumplimiento de la edad de 64 años.

Las empresas están obligadas a la contratación del nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que se jubila.

Quinta.—Se constituye una Comisión de Estudio del Convenio para que con anterioridad a la negociación del próximo Convenio, desarrolle aquellos puntos que pudieran ser de interés.

ANEXO N.º I
DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Funciones

A) Titulados:

Titulado Superior: Es el que para figurar en la plantilla se le exige título de enseñanza Superior, Universitaria, o de Escuelas Técnicas Superiores, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

Titulado de Grado Medio: Es aquel que para figurar en la plantilla se le exige título de tal carácter, siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título.

B) 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 sus 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 efectúa las órdenes inmediatas al Jefe de Sección, si no 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 y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Jefe Administrativo: El cometido de esta categoría comportará la propia del Oficial Administrativo, ampliada su función con una cualificada labor de coordinación y control de trabajo a las órdenes directas del Jefe de Negociado.

Oficial Administrativo: Es el Administrativo mayor de 24 años con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin otros empleados a sus órdenes, que realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de Conocimientos, Reclamaciones de Sobordos, despacho de correspondencia, Declaraciones de Aduana, Cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar "A": Es el Administrativo mayor de 21 años, con 3 años de servicios en la empresa, que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y a la puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y los mecanográficos.

Aspirantes: Es el que dentro de la edad de 16 a 18 años, trabaja en labores propias de oficinas dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éstas.

Telefonista: Empleado 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 compatibles con su función peculiar.

C) Subalternos:

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

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

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

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

Botones: Es el subalterno mayor de 16 años y menor de 18 que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza.

D) Servicios Varios:

Encargado: 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 aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de su acción con práctica completa de su cometido.

Oficial Primera: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de su actividad desarrolla en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas de equipo y material mecánico que pueden depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con corrección y eficacia.

Dentro de esta categoría se asimilan los conductores, manipulantes y encargados de almacén.

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

Conductor de Camión: El que estando en posesión del carné correspondiente conduce camiones y/o turismos de la empresa dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando si se le exigiere, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión.

Conductor de Turismo: Es el que estando en posesión del carné 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 grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos al servicio de la empresa.

El conductor de Camión, el de Turismo y el Manipulante, ejecutarán toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

Almacenero: Es el responsable del almacén, 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.

Peón: El operativo mayor de 18 años encargado de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Mozo: Es el que a las órdenes del Encargado, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos dentro o fuera de los almacenes, y en general aquellos trabajos que sin constituir un oficio exigen práctica para su ejecución.

Entre dichos trabajos, pueden comprenderse el de enfardar o embalar con sus operaciones preparatorias, pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

E) Administrativos operativos:

Jefe de Operaciones: Es el administrativo que bajo las instrucciones de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de los distintos trabajos portuarios a realizar, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento de los mismos. Además es el encargado de nombramientos de personal en la Sociedad de Estiba/Desestiba según los métodos de tiempo y posee conocimiento de idioma en caso necesario.

Oficial de Operaciones: Es el Administrativo con iniciativa y responsabilidad restringida, que realiza funciones que precisen capacitación y preparación adecuada, así mismo efectuará nombramientos en la Sociedad de Estiba/Desestiba en ausencia del Jefe de Operaciones, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

ANEXO II
SALARIO BASE DE CONVENIO AÑO 2006

	Euros/mes
Nivel I:	
Titulado Superior	1.257,00
Titulado de grado medio	1.150,00
Nivel II:	
Jefe de Sección	1.257,00
Jefe de Negociado	1.150,00
Jefe Administrativo	1.053,00
Oficial	953,00
Auxiliar "A"	808,00
Aspirante de 16 y 17 años	502,00
Telefonista	731,00
Nivel III:	
Conserje	767,00
Cobrador Pagador	696,00
Ordenanza	696,00
Sereno	673,00
Botones de 16 y 17 años	502,00
Nivel IV:	
a) Categorías Básicas:	
Encargado	809,00
Oficial 1. ^a	769,00
Oficial 2. ^a	740,00
Peón	705,00
Aprendiz de 16 y 17 años	502,00
b) Categorías asimiladas:	
Almacenero	809,00
Conductor	769,00
Manipulante	769,00
Mozo	691,00
Nivel V:	
Jefe de Operaciones	1.150,00
Oficial Operaciones	1.053,00

1. De común acuerdo y con el objeto de combatir el paro juvenil, se establece como excepción que la retribución del personal de nuevo ingreso comprendido en el Grupo VII y que acceda a su primer empleo, será la equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en tanto dicho personal tenga una edad comprendida entre los 16 y 18 años.