

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana, suscrito por parte del sector por la Asociación empresarial de consignatarios, estibadores, transitarios y agentes de aduanas y por parte de los trabajadores por el sindicato CC.OO., en fecha 8 de mayo de 2009, y presentado por las mismas partes en fecha 2 de junio de 2009, y de conformidad con lo que establece el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación, resuelvo:

1. Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del sector de de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana, de la provincia de Tarragona, para el año 2009 (código de convenio núm. 4300135), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Tarragona.

2. Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES, EMPRESAS ESTIBADORAS, EMPRESAS TRANSITARIAS Y AGENTES DE ADUANA DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA PARA EL AÑO 2009

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. 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. 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 provincia de Tarragona, sin excepción.

También afecta a todos aquellos trabajadores de centros de trabajo radicados dentro de la provincia de Tarragona 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. 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. Entrada en vigor y duración.—Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, y publicación en el BOP, el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y finalizará el día 31 de diciembre de 2009.

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 presente año 2009 se establece que las tablas salariales para el año 2009 son las mismas que las tablas salariales provisionales del año 2008, antes de la regularización del IPC, y que son las que constan en el Anexo II del Convenio.

En caso de que el IPC de Catalunya en el año 2009 sea superior al 0,8%, se regularizarán los conceptos económicos incluidos en las tablas de convenio con efectos del 01/01/2009 a tenor del porcentaje resultante entre la diferencia del IPC real de Catalunya y el 0,8%.

Una vez haya sido publicado el IPC real de Cataluña para el año 2009, se procederá al abono de los pertinentes atrasos, en el caso de que se devenguen, en la nómina del mes de febrero del año 2010.

Art. 5. 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, estos podrán optar por una denuncia anticipada del Convenio adhiriéndose a la nueva normativa.

Art. 6. 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. 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.

Además, la Comisión Paritaria dispondrá de las siguientes funciones:

Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedida la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.

Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.

De conformidad con el artículo 92.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo a fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.

El presidente de la Comisión será designado de mutuo acuerdo entre los miembros de cada parte que integren la Comisión, y el domicilio de la Comisión queda constituido tanto en la sede de Comisiones Obreras en Tarragona, en la c/ Augusto, n.º 48, de Tarragona, así como en la c/ Estanislau Figueres, n.º 22 bis, sede del bufete AGL Advocats.

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 1.ª CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 8. Niveles retributivos.—Nivel I. Jefe de sección, jefe de despachantes, jefe de tráfico, jefe de taller, jefe de promotores, jefe de almacén, titulados superiores, analistas.

Nivel II. Jefe de negociado de empresas consignatarias o transitarias, jefe de negociado de aduanas, de importación/exportación, jefe de línea, encargado de almacén o capataz, programador, promotor, titulados de grado medio.

Nivel III. Oficial técnico-administrativo, despachante, visitador, oficial de 1.ª de servicios varios, operador, conductor, manipulante, estibador, confronta.

Nivel IV. Chófer de turismo, conserje, oficial de 2.ª de servicios varios, perforador titulado, peón especializado.

Nivel V. Telefonista, cobrador, sereno, auxiliar administrativo.

Nivel VI. Ordenanza, portero, mozo de almacén, peón, limpiador, cosedor.

Nivel VII. Aspirante administrativo, botones, aprendiz.

Art. 9. 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 correspondientes 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 paso 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 (CEBE, CEPYME, UGT, CIG 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 provincia de Tarragona, 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 provincia de Tarragona.

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

— 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 1.ª 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. Contratos temporales.—El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

Art. 14. 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. 15. 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. 16. 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. 17. Salario base.—El salario base de Convenio será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 8, 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. 18. Antigüedad.—Se establecen unos aumentos periódicos por años de servicio para todos los trabajadores, consistentes en trienios equivalentes al cinco y medio por ciento (5,5%) del salario base, sin límite alguno.

Art. 19. 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. 20. 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 correspondientes y las gratificaciones extraordinarias y especiales en el cómputo de un año natural, se dividirá por 1.800, que es la cifra de hora 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. 21. 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. 22. 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. 23. Gratificaciones por matrimonio.—El personal con un mínimo de tres años en la empresa que, al contraer matrimonio civil o religioso, estuviere en activo, percibirá de la misma, independientemente de las demás asignaciones reglamentarias, una gratificación equivalente a una mensualidad completa.

Art. 24. Gratificaciones especiales.—En razón a las especiales características y actividades de los productores, se crean las siguientes gratificaciones especiales:

1. Gratificación de Cajero.

El cajero, con carácter exclusivo y en razón de las responsabilidades derivadas de su función, percibirá una gratificación anual de 676,04 euros.

2. Gratificación por apoderamiento.

Aquellos apoderados con facultades de factor mercantil y superiores, percibirán mientras gocen de dicho otorgamiento, de una gratificación anual de 676,04 euros.

Los apoderamientos limitados a tramitaciones frente a la aduana, darán derecho asimismo a una gratificación de 442,76 euros.

3. Gratificación por idiomas.

El personal de cualquier categoría que hable y escriba con suficiente facilidad idiomas extranjeros y cuyos conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirá una gratificación de 676,04 euros anuales.

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 del Institut Català d'Assistència 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 897,42 euros anuales por cada beneficiario que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

Art. 25. 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 0,52 euros por kilómetro recorrido, en los desplazamientos inferiores a 25 km, y de 0,37 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 tique 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. 26. Premios por años de servicios.—Se establecen unos premios de una y dos mensualidades para todo el personal que cumpla en una misma empresa 25 y 40 años de servicios, respectivamente.

Art. 27. 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. 28. 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 15 de junio hasta el 15 de septiembre ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de 8 horas a 15 horas de lunes a viernes; entendiéndose el sábado festivo a todos los efectos.

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

4. Para los sábados por la mañana y al objeto de cumplimentar cualquier posible trámite, las empresas junto con sus trabajadores establecerán un sistema de guardias que no excederán de 32 horas y 30 minutos (32 medias horas) al año para cada trabajador, las cuales les serán compensadas de mutuo acuerdo entre las partes.

Art. 29. 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. 30. Vacaciones.—1. Durante el primer año natural y todos los sucesivos de vinculación a la empresa, todos los trabajadores disfrutarán, sin merma de su retribución, dos días naturales por cada mes trabajado o fracción del mismo. Los días de vacaciones correspondientes deberán disfrutarlos dentro de este primer año natural.

2. Durante el segundo año natural y todos los sucesivos de vinculación a la empresa, todos los trabajadores disfrutarán, sin merma de su retribución, de 30 días naturales de vacaciones al año. Las vacaciones deberán disfrutarse, salvo acuerdo de las partes, dentro del año a que corresponda, en forma continuada o fraccionada. En caso de fraccionamiento a instancias del trabajador, los días de vacaciones será de 25 días laborales, y a instancias de la empresa, serán de 30 días laborables. Estos fraccionamientos no podrán exceder de tres al año. Las vacaciones no empezarán en festivo ni en víspera de festivo.

3. El trabajador que por servicio militar u otras causas interrumpa su trabajo dentro del año natural, disfrutará de dos días de vacaciones por mes trabajado o fracción del mismo. De igual forma, se le concederán las vacaciones correspondientes a la fracción del año natural en que se produzca su reincorporación, después de las interrupciones citadas.

4. 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. 31. 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:

En caso de matrimonio, 15 días naturales.

En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 2 días si tiene lugar fuera de la misma.

En caso de nacimiento de hijos, el día del parto y dos más, que podrán prorrogarse a cinco, en caso de gravedad.

En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 4 días naturales, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 6 días naturales.

En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días naturales; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 5 días naturales.

En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 1 día natural.

En caso de mudanza o desahucio, 2 días naturales.

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

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.

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

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.

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.

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

Art. 32. 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.

Art. 33. Nacimiento y adopción.—La empresa concederá una gratificación de 261,41 euros, por cada nacimiento o adopción de un hijo a los empleados/as, de las empresas afectadas por el presente convenio. En el caso de que ambos miembros del matrimonio pertenecieran a la misma empresa, la gratificación será única.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Art. 34. 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

Medidas de seguridad

Art. 35. 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. 36. 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. 37. Incapacidad temporal.—En caso de accidente laboral, las empresas abonarán el 100% por IT y en casos de enfermedad se abonará el 100% por IT por una vez al año.

Art. 38. 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. 39. Incentivación por cese.—El personal que cese voluntariamente en la empresa entre los 55 y los 64 años de edad, y que haya prestado servicios a la misma durante al menos los últimos seis años, percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

- 5 mensualidades si cesa a los 64 años.
- 6 mensualidades si cesa a los 63 años.
- 7 mensualidades si cesa a los 62 años.
- 8 mensualidades si cesa a los 61 años.
- 9 mensualidades si cesa a los 60 años.
- 2 mensualidades si cesa a los 59 años.
- 2 mensualidades si cesa a los 58 años.
- 1 mensualidades si cesa a los 57 años.
- 1 mensualidades si cesa a los 56 años.
- 1 mensualidades si cesa a los 55 años.

Art. 40. Seguro de vehículos dentro de la zona portuaria.—Los trabajadores que utilicen de manera permanente y habitual su vehículo propio para realizar gestiones encomendadas por la empresa en el recinto portuario, podrán suscribir un complemento de la póliza de seguros de su vehículo que cubra los posibles riesgos de daños a terceros por siniestros que pudiesen acaecer en el recinto portuario.

La empresa tendrá que compensar al trabajador por el coste adicional que suponga el anterior complemento de seguro en el plazo máximo de un mes desde la presentación del justificante de su abono.

Art. 41. Retirada de carné de conducir.—En el caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir por causas no imputables a su voluntad, y siempre que esto fuere como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo mas similar posible a su categoría, y le serán garantizadas durante dicho período las percepciones correspondientes a su salario real.

El obligar a un conductor a conducir o trasladar una máquina que no reúna las debidas condiciones en cuanto a matriculación y demás requisitos, se considerara abuso de autoridad.

Art. 42. Multas no imputables al conductor.—En el supuesto de que a un conductor, dentro de la jornada laboral y conduciendo un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad y estricta necesidad del servicio, le sea impuesta una multa por la Autoridad competente, su importe le será abonado íntegramente por la empresa.

Art. 43. Seguro colectivo.—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: 62.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 62.000 euros.

Fallecimiento accidente: 62.000 euros.

Fallecimiento accidente circulación: 62.000 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. Asimismo las empresas se obligan a facilitar una copia de la póliza de seguro a cada trabajador afectado.

CAPÍTULO X

Garantías sindicales

Art. 44. 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 tableros 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. 45. 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. 46. Canon de negociación.—Ambas partes acuerdan que el canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la LOLS, sea de 12,50 euros, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio.

Dicho importe, se abonará por la empresa de una sola vez, ingresándose en la cuenta bancaria que se designe a tales efectos por los sindicatos.

Dentro del plazo de 30 días después de la fecha de la publicación del Convenio en el BOP, los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad en concepto de canon de negociación que se ha recogido en el apartado primero del presente artículo, deberán manifestarlo voluntariamente y por escrito a la Dirección de la empresa.

Art. 47. Cláusula de inaplicación salarial.—Aquella empresa que por razones económico-financiera 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, comunicará su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del convenio, paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

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 TLC 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 Catalunya, 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. 48. Tribunal Laboral de Catalunya.—Cuando la Comisión Mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le remitan, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, 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, las 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 las 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 establece la jubilación forzosa de todos los trabajadores a los 65 años de edad, siempre y cuando el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla con los demás requisitos para poder acceder a la pensión de jubilación. Dicha medida se implanta como una mejora de la estabilidad en el empleo, a fin y efecto de potenciar la contratación de nuevos trabajadores, la transformación de contratos temporales en indefinidos, así como al sostenimiento del empleo dentro de las empresas.

Sexta.—Los trabajadores que tengan cumplidos los 60 años de edad y reúnan los demás requisitos para poder acceder a la pensión de jubilación, podrán efectuar a sus empresas la solicitud de jubilación parcial y la formulación de un contrato de relevo hasta los 65 años de edad, teniendo las empresas la obligación de aceptar y de dar trámite a dicha solicitud. Asimismo, la duración del contrato de trabajo del relevista tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de los 65 años, según lo que dispongan las partes en el momento de la suscripción del contrato de relevo.

En ningún caso el trabajador podrá exigir que la empresa adopte las medidas necesarias para su jubilación parcial con el consiguiente contrato de relevo, si esto implica que este último sea de carácter indefinido.

Hasta el 31 de diciembre del 2012 el relevista tendrá preferencia en igualdad de condiciones sobre cualquier otro trabajador para el caso de que el puesto de trabajo que venía desempeñando no se amortice.

Séptima.—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.

Octava.—Todas las referencias que se realizan en el presente convenio colectivo relativas a la figura del trabajador o de los trabajadores, deben ser entendidas en todo caso, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española, como realizadas a todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, independientemente de su sexo, por lo que en todos los casos se tiene que considerar adicionado al género masculino el género femenino correspondiente.

Asimismo, en atención a la Ley de Igualdad se establece que todas las referencias contenidas tanto en la definición de categorías como en las tablas salariales son referidas tanto a trabajadores como trabajadoras, sin ninguna voluntad sexista ni discriminatoria, englobándose por lo tanto a ambos géneros en igualdad de condiciones.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Nivel I.

Jefe de sección: Es el empleado provisto o no de poderes que, con los conocimientos propios del cargo asume, bajo la dependencia directa de la Dirección o gerencia, el mando o responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los Negociados que requieren 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 despachantes: Es el empleado provisto de poderes generales o parciales que, con los conocimientos técnicos exigidos para el desempeño de este trabajo específico asume, bajo su responsabilidad, todas las gestiones de los despachos, estando encargado de imprimir unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo del personal a sus órdenes, adoptando y aplicando sus conocimientos y, en el caso de despacho ante la aduana, de aforar y puntualizar y despachar cualquier clase de mercancía.

Jefe de tráfico: Es el empleado provisto o no de poderes que, con los conocimientos propios del cargo, asume, bajo la dependencia directa de dirección o gerencia, el mando, responsabilidad de una o varias secciones de tráfico, teniendo a sus órdenes los negociados que requieren los servicios, estando encargado de imprimirles unidad; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la

misión que tenga confiada.

Jefe de taller: Es el empleado que con los conocimientos específicos del taller a su cargo asume bajo la responsabilidad directa de gerencia o dirección, el mando y la responsabilidad de su taller, estando encargado de imprimirle unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aportando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe de promotores: Es el empleado que con los conocimientos profundos de la actividad aduanera y de ventas, bajo la responsabilidad directa de dirección o gerencia, regula y coordina el trabajo de los promotores, estableciendo sus visitas; estudia junto a éstos y decide las ofertas a cursar, crea o amplía la red comercial bajo su control, redacta y confecciona los presupuestos que le sean solicitados, y efectúa las visitas que considera oportunas a la vista de los informes que reciba o de los contactos que mantenga.

Jefe de almacén: Es el empleado que asume, bajo la dependencia directa de dirección o gerencia, el mando y responsabilidad de uno o varios almacenes, teniendo a sus órdenes al personal que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad: distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Titulados superiores: Es el empleado provisto del título de enseñanza superior, universitario o de Escuelas Técnicas Superiores, y que realiza en la empresa las funciones específicas propias del título que posee.

Analista: Es el empleado, con título superior o similar, que analiza y estudia la problemática empresarial convertible al campo de la informática, marcando técnicamente las distintas acciones a desarrollar por el personal encuadrado dentro del campo de la informática y/o centro de cálculo, así como las medidas complementarias para el normal desarrollo de estas funciones.

Nivel II.

Jefe de negociado de empresas consignatarias o transitarías, jefe de negociado de aduanas, de importación/exportación: Es el empleado provisto o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del jefe de sección de despachantes o jefe de tráfico, si lo hubieran, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existe, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Jefe de línea: Es el empleado que con los conocimientos propios de su cargo, asume bajo la dependencia del jefe de tráfico, si lo hubiera, el mando y responsabilidad de una o varias líneas, adoptando y aplicando los conocimientos inherentes a su cargo.

Encargado de almacén o capataz: Es el responsable del almacén a su cargo, debiendo despachar y recibir los pedidos de material, mercancía o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes; asimismo, dirige todas las labores o trabajos propios de almacén, dependiendo directamente del Jefe de Almacén, si lo hubiera.

Programador: Es el empleado que convierte en cualquier lenguaje de programación los diferentes circuitos que pueden ser necesarios en el desenvolvimiento de la empresa, preparados por el analista, cuidando asimismo de los bancos y datos, y de orientar, dirigir y dar unidad a los operadores y perforadores.

Promotor: Es el empleado que, bajo órdenes inmediatas del jefe de promotores y con conocimientos amplios de la actividad aduanera y/o de tráfico exterior de mercancías y ventas, redacta o confecciona los presupuestos que le sean solicitados, efectúa las visitas programadas a iniciativa propia y a la vista de los informes que recibe de los visitantes, con objeto de ampliar u mantener la red comercial de la empresa.

Titulado de grado medio: Es el empleado provisto de dicho título y que realiza en la empresa las funciones específicas propias del título que posee.

Nivel III.

Oficial técnico/administrativo: Es el empleado con o sin poderes que, con iniciativa y responsabilidades restringidas, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza funciones que

precisan capacitación y preparación adecuadas, con carné en su caso para tramitar documentos ante los organismos oficiales.

Despachante: Es el empleado provisto de poderes en el supuesto de despacho ante la aduana, y con o sin poderes en los demás casos, que con conocimientos técnicos exigidos para el desempeño de estos trabajos específicos, asume bajo su responsabilidad todas las gestiones de despacho de mercancías y/o de buques y/o de camiones, siempre bajo las órdenes del jefe de despachantes o de tráfico, si lo hubiera, adoptando y aplicando los conocimientos inherentes a su cargo y, en el caso específico de aduanas, aforando y puntualizando la mercancía.

Visitador: Es el empleado que, con conocimiento de la actividad aduanera de ventas y siguiendo las instrucciones recibidas, se responsabiliza de su cometido y de la venta de servicios que ofrecen las empresas entre sus eventuales clientes, pudiendo establecer el precio de los mismos, siguiendo sus ofertas ante el término de las mismas y confirmando las ofertas por escrito, si así lo requiere el cliente.

Oficial de 1.ª de servicios varios: Es el que poseyendo uno de los oficios peculiares de una actividad específica desarrolla en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de máquinas, equipo y material mecánico que pueda depender de las empresas afectadas por este Convenio, lo aplica en talleres propios, puertos almacenes, y permanece estable en la empresa, con especificación de la especialidad que desempeña.

Operador: Es el empleado que se ocupa de la ejecución de las instrucciones recibidas por sus superiores, mediante máquinas especiales de estadística, contabilidad, liquidadoras, facturadoras, computadoras, ordenadores o cualquiera otras que exigieren técnica especial.

Conductor: Es el que estando en posesión del carné de conducir de la clase correspondiente, conduce vehículos de turismo o de carga de la empresa, dirigiendo la carga de la mercancía o efectuándola por sí mismo en el caso de paquetería o bultos de poco peso, y responde de la misma en todo caso si, durante el viaje, no se encomendara a otra persona, dando, si se lo exigen, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión; debe cubrir los recorridos por el itinerario que se fije, siendo discrecional de las empresas el que vayan o no acompañados de un mozo ayudante, salvo lo prescrito en la normativa vigente en materia de transporte.

Manipulante: Es el que manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa.

Estibador: Es el que coloca, distribuye y ordena convenientemente los pesos y la carga, con la práctica y conocimientos necesarios para ejecutar tal función, en relación con la estiba y desestiba de mercancía.

Confronta: Es el que realiza las funciones de confeccionar las relaciones para la comprobación de mercancías, anotando el número de bultos, etc., según van siendo éstos cargados o descargados.

Nivel IV.

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

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

Oficial de 2.ª de servicios varios: Es el que, sin llegar a la especialización exigida por un oficio determinado, realiza trabajos correspondientes al mismo, con conocimientos básicos del mismo.

Perforador titulado: Es el que se ocupa mecánicamente en la máquina que tiene asignada, de transformar los datos que le suministran al soporte correspondiente, y verificar dicha transformación, bien por el sistema de perforación, magnéticos, ópticos, etc.

Peón especializado: Es el peón con más de cinco años de antigüedad en la empresa, cuyos trabajos exigen cierta especialización y responsabilidad, normalmente al frente de una determinada máquina.

Nivel V.

Telefonista: Es el 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 incompatibles con su función peculiar, salvo que el volumen de líneas a su cargo le exija plena dedicación.

Cobrador: Es el que tiene por misión realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Sereno: Es el que durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de ajenos a aquéllas, siendo su jornada laboral de 37 horas y media a la semana.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que, habiendo cumplido los 20 años, sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a las operaciones elementales administrativas o de gestión de documentos, emisión de billetes en ventanillas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y a la de mecanógrafa.

Nivel VI.

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

Portero: Es el que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de las oficinas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Mozo de almacén: Es el que, a las órdenes del encargado si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, etc., dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores y, en general, aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio, exigen práctica para su ejecución (enfardar o embalar, repartir y pesar las mercancías, etc.); puede encomendársele trabajos de limpieza de los locales.

Peón: Es el que, habiendo cumplido los 18 años, se encarga de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Limpiador: Es el encargado de la limpieza de las oficinas, locales, etc., de la empresa, sin distinción de sexos.

Cosedor: Es el que con cierta especialización, se dedica con prontitud en rendimiento, a coser en muelle o almacén, los sacos, toldos, etc. destinados al envase o protección.

Nivel VII.

Aspirante administrativo: Es el empleado mayor de 16 años y menor de 20 años, que trabaja en labores propias de oficinas, dentro o fuera de ellas, iniciándose en las funciones peculiares de éstas.

Botones: Es el empleado mayor de 16 años y menor de 18 años que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza. El botones que al cumplir los 18 años no haya pasado a auxiliar, ingresará automáticamente a ordenanza.

Aprendiz: Es el trabajador ligado con la empresa por un contrato de aprendizaje en virtud del cual el empresario a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por sí o por otro el correspondiente oficio; percibirá siempre retribución.

ANEXO II

SALARIO BASE DE CONVENIO.

Nivel I: 2.070,06 euros/mes.

Nivel II: 1.873,41 euros/mes.

Nivel III: 1.673,31 euros/mes.

Nivel IV: 1.423,13 euros/mes.

Nivel V: 1.276,53 euros/mes.

Nivel VI: 1.181,66 euros/mes.

Nivel VII: 1.034,76 euros/mes.

1. De común acuerdo y con el objeto de fomentar el empleo se establece que:

a) Los oficiales 2.^a administrativo (Nivel IV) de nuevo ingreso en la empresa a partir del 12 de junio de 1985, pasados 3 años y previa superación de la correspondiente prueba objetiva e imparcial, ascenderán a oficial administrativo (Nivel III).

b) Los conductores de nuevo ingreso en la empresa, a partir del 12 de junio de 1985, tendrán la categoría de conductor 2.^a (Nivel IV), siempre que utilicen vehículos o máquinas de un tonelaje máximo de 4 TN de carga útil, y no puedan efectuar trabajos en el interior de las bodegas de los buques. Estos conductores, pasados 4 años ascenderán automáticamente a la categoría de conductores (Nivel III).

c) Los peones que con 4 años de antigüedad en la empresa, nivel VI, ascenderán automáticamente de categoría nivel económico V y estos últimos pasados 2 años ascenderán automáticamente de categoría a peón especializado nivel IV.

d) En el nivel VII: Servicios varios se incluyen:

— Telefonista con funciones administrativas.

— Ayudante de despachante.

— Peón.

El salario será el correspondiente al nivel VII actual.

Todo personal de este nivel, a partir de los 5 años de antigüedad ascenderán automáticamente al nivel que les corresponda, dependiendo de la categoría con que halla sido contratado.

2. 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.