

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

6932 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Agencia Marítima Blázquez, S.A.

Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio Colectivo de la empresa Agencia Marítima Blázquez, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0277/2023; denominado Agencia Marítima Blázquez, S.A.; código de convenio N.º 30103792012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 29/05/2023 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 14 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Convenio colectivo de trabajo para la empresa Agencia Marítima
Blázquez, S.A.**

- Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional
- Artículo 2.º- Ámbito territorial
- Artículo 3.º- Duración y vigencia
- Artículo 4.º- Denuncia del Convenio
- Artículo 5.º- Concurrencia
- Artículo 6.º- Comisión Paritaria
- Artículo 7.º- Niveles Retributivos. Categorías
- Artículo 8.º- Definición de categorías
- Artículo 9.º- Movilidad funcional
- Artículo 10.º- Formación Continua
- Artículo 11.º- Contratación e ingresos
- Artículo 12.º- Ceses
- Artículo 13.º- Ascensos
- Artículo 14.º- Salario base
- Artículo 15.º- Revisión salarial
- Artículo 16.º- Antigüedad
- Artículo 17.º- Trabajo nocturno para personal de puerto
- Artículo 18.º- Horas extraordinarias
- Artículo 19.º- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 20.º- Ayuda de Estudios
- Artículo 21.º- Otros complementos
- Artículo 22.º- Dietas y desplazamientos
- Artículo 23.º- Jornada y horarios
- Artículo 24.º- Fiesta patronal
- Artículo 25.º- Vacaciones
- Artículo 26.º- Permisos retribuidos
- Artículo 27.º- Descanso en supuesto de parto o adopción
- Artículo 28.º- Excedencias
- Artículo 29.º- Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 30.º- Chequeos médicos
- Artículo 31.º- Prendas de Trabajo
- Artículo 32.º- Incapacidad Temporal
- Artículo 33.º- Jubilación
- Artículo 34.º- Previsión Social
- Artículo 35.º- Coberturas de Riesgo
- Artículo 36.º- Derechos sindicales
- Artículo 37.º- Secciones Sindicales
- Artículo 38.º- Organización de resolución de conflictos laborales
- Artículo 39.º- Cláusula de no aplicación del Convenio
- DISPOSICIONES FINALES
- Artículo 40.º- Violencia de Género
- Artículo 41.º- Derechos Fundamentales. Principio de igualdad
- ANEXO N.º I. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS
- ANEXO N.º II. SALARIO BASE DE CONVENIO

Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Agencia Marítima Blázquez

El presente convenio se negocia por el Gerente de la empresa Agencia Marítima Blázquez y el delegado de personal del centro de trabajo de Cartagena.

Capítulo primero. Disposiciones Generales

Sección primera. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, en la empresa AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ S.A.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este Convenio, todos los centros de trabajo situados en Cartagena de la empresa AGENCIA MARÍTIMA BLÁZQUEZ S.A.

Sección segunda. Cláusula de garantía.

Artículo 3.º- Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde el 1 de enero de 2023, hasta el día 31 de diciembre de 2024. Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir al 31 de diciembre de 2024, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos. En cuanto a la vigencia del convenio, y en ausencia de denuncia por cualquiera de las partes, se acuerda mantener su ultraactividad sin límite de tiempo.

Artículo 4.º- Denuncia del convenio.

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicada por escrito.

Artículo 5.º- Concurrencia.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por dos 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. Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

1) Composición:

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria, en representación de la empresa a José María Fernández Uñaz y Jacinto Gómez Moncada, y a José Carlos Ochoa Martínez y M.ª Rosario Gil Sánchez en representación de los trabajadores, siendo el domicilio de la Empresa el establecido para cualquier comunicación necesaria.

2) Procedimiento:

La Comisión Paritaria actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas y deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días desde la solicitud.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes. Cuando la Comisión no alcance un acuerdo en el plazo estipulado, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

Capítulo segundo. Clasificación y Formación Profesional.

Sección primera. Clasificación del personal.

Artículo 7.º- Niveles Retributivos. Categorías.

Nivel I. Titulados, personal de oficinas.

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, personal de oficina.

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 Administrativo.

Nivel III. Personal de Consignaciones.

Formado por quienes, tanto en puerto como en oficinas, realizan las funciones propias de atención a los buques, sus armadores/fletadores, tripulantes y pasajeros. Lo integran las siguientes categorías:

- Jefe de Negociado.
- Jefe Administrativo.
- Despachante de buques.
- Auxiliar despachante de buques.
- Auxiliar atención pasaje.

Nivel IV. Personal de Puerto.

Formado por el personal dedicado a coordinar las operaciones portuarias de control y depósito de mercancías con el resto departamentos de la empresa. Lo integran las siguientes categorías:

- Capataz de operaciones
- Jefe negociado
- Jefe administrativo
- Jefe de operaciones
- Gruista
- Oficial administrativo
- Oficial manipulante
- Conductor
- Especialista
- Almacenero
- Peón

Artículo 8.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.

Artículo 9.º- Movilidad funcional.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a 1 año ininterrumpido. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender a la categoría superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de categoría inferior, sin menoscabo de su categoría profesional y con el sueldo correspondiente a la categoría que desempeñaba antes de su nuevo destino.

Los cambios de trabajadores en sus puestos de trabajo, según el presente artículo, se comunicarán al delegado de personal o representante de los trabajadores, así como los motivos que hacen necesario tal cambio.

Sección segunda. Formación profesional.

Artículo 10.º- Formación continua.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación, ceses y vacantes.

Artículo 11.º- Contratación e ingresos.

1) Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

2) La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento. La empresa fomentará en todos aquellos casos en los que fuera posible, en función de las concretas circunstancias y características de los puestos de trabajo y/o vacantes a cubrir, la contratación indefinida.

3) El periodo de prueba se establece en un máximo de 6 meses para todas las categorías recogidas en el presente convenio.

4) Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 12.º- 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.

Artículo 13.º- Ascensos.

Los auxiliares administrativos con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa podrán pedir, bien personalmente o bien a través del delegado de personal o representante de los trabajadores, su ascenso a la categoría de oficial administrativo.

La empresa podrá requerir la realización de un examen de cualificación profesional, que tendrá que realizarse durante los seis meses siguientes a la fecha de la petición del trabajador. En caso de que no se proceda a la convocatoria del examen por parte de la empresa en dicho periodo de tiempo, el trabajador ascenderá automáticamente a la categoría de oficial administrativo.

Capítulo cuarto. Condiciones económicas.

Artículo 14.º- Salario base.

El salario base de Convenio para el año 2023 será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 7.º, figura en la tabla salarial del anexo II de este Convenio. Dicho salario será aplicable desde el 01/01/2023, independientemente de la fecha de su publicación.

Artículo 15.º- Revisión salarial.

Para el año 2024 se pacta un incremento salarial a todos los conceptos de 2 puntos, sobre las tablas salariales actualizadas de 2023.

Los incrementos salariales antes mencionados no afectaran a los importes de las cuantías que cubren los riesgos de los empleados según el artículo 34 del presente Convenio.

Artículo 16.º- 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.

Artículo 17.º- Trabajo nocturno para personal de puerto.

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice entre las 22 horas y las 07 de la mañana del día siguiente, por necesidades de servicio, se fija un porcentaje del 50% para primar las horas trabajadas, de conformidad a lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 18.º- Horas extraordinarias.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta en el conjunto de la actividad portuaria y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo conforme a las siguientes condiciones:

1) Importe:

a) Para las categorías de auxiliar de los niveles II y III el precio de la hora extraordinaria será de 12 euros.

b) Para las categorías de despachante y oficial de los niveles II y III y las recogidas en el nivel IV, personal de puerto, el precio de la hora extraordinaria será de 15 euros.

c) Para las categorías de jefes administrativos y superiores de los niveles II y III el precio de la hora extraordinaria será de 17 euros.

2) Cuando el importe del salario hora profesional del trabajador sea superior a lo indicado en el punto anterior y para cumplir con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, el precio de la hora extraordinaria se calculará aplicando los siguientes recargos sobre el salario hora profesional:

a) Un aumento del 10% para las horas realizadas de lunes a viernes entre las 7 y las 22 horas y para las realizadas los sábados por la mañana hasta las 14 horas.

b) Un aumento del 20% para las realizadas en sábados a partir de las 14 horas, domingos, festivos y nocturnas.

3) El cálculo del precio de la hora extraordinaria para el resto de categorías no mencionadas en el punto 1), se realizará aplicando los mismos recargos que en el punto 2).

4) El salario hora profesional se determinará de la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{pluses}) \times 16 \text{ pagas}}{\text{N.º horas de trabajo efectivo anual}}$$

5) La empresa podrá optar entre el pago de todas las horas extraordinarias que realicen sus trabajadores o compensar hasta un 30% de las mismas con horas de descanso a razón de 1 hora trabajada por 1,5 de descanso para las realizadas en sábados a partir de las 14 horas, domingos, festivos y nocturnas y de 1,3 horas de descanso para las restantes. La empresa pondrá los medios necesarios, informáticos o manuales, para el control exacto de las mismas.

Artículo 19.º- 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.

Artículo 20.º- Ayuda de estudios.

A todos los empleados sujetos al ámbito de este Convenio les será abonado, una vez al año por la empresa, en concepto de ayuda en los ciclos de: guardería, enseñanza infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller, FP y Universidad, la cantidad a tanto alzado de 240 euros, por cada hijo que este cursando dichos estudios, haciéndose efectiva esta ayuda en la primera quincena del mes de agosto, actualizándose cada año con el IPC anual. Esta cantidad se abonará como máximo hasta el año en que el hijo cumpla 23 años.

Artículo 21.º- Otros complementos.

1) Garantía "ad personam".

Se respetarán las condiciones "ad personam" que cada trabajador tuviera reconocidas con anterioridad a la firma del presente Convenio.

2) Servicio de atención al pasaje.

Los trabajadores en plantilla que voluntariamente y a petición de la empresa, quieran realizar su jornada laboral prestando el servicio de atención al pasaje a los buques de pasajeros recibirán por buque una gratificación personal de 60 euros cuando el servicio se realice en días laborables y de 100 euros cuando el servicio se realice en días festivos.

3) Ayuda por disminuidos físicos o psíquicos.

A los trabajadores que tengan hijos o familiares hasta el 2.º grado disminuidos físicos o psíquicos a su cargo, siempre que acrediten que perciben prestaciones de la Seguridad Social por este hecho, o en el caso de no percibir estas, que tengan reconocida una minusvalía superior al 50% se les abonará una ayuda de 900 euros anuales por cada beneficiario que se halle en la antedicha situación, independientemente del resto de salarios convenidos.

4) Plus de turnos.

La empresa abonará un plus de turnicidad al personal cuya actividad se desarrolle según el régimen de turnos rotativos de mañana, tarde y noche consistente en un complemento del 10% aplicado sobre el salario base anual dividido entre 12, correspondiente a cada categoría laboral.

5) Sistema de Retribución Flexible (SRF).

Se establece un Sistema de Retribución Flexible gestionado y administrado por la Empresa, a través del cual, los trabajadores sujetos a Convenio Colectivo con una antigüedad superior a un año podrán recibir parte de su salario a través de los productos que, en cada momento, integren el SRF.

Para ser beneficiario del SRF, el trabajador deberá adherirse al mismo mediante la suscripción de un acuerdo individual con la empresa. En todo caso, la adhesión de los trabajadores al SRF será voluntaria e individual.

Una vez que el trabajador se dé de alta en el SRF, podrá recibir parte de la retribución salarial correspondiente a salario real a través de los productos que, en cada momento, lo integren, siempre y cuando ningún trabajador perciba más de un 30% de su salario en especie, o el límite establecido en cada momento por la legislación vigente si éste varía. A estos efectos, para el cómputo del

mencionado porcentaje, se tendrá en cuenta tanto la retribución flexible como cualquier otro rendimiento en especie que pudiera percibir el trabajador.

Este Sistema estará integrado inicialmente por pólizas de seguro médico privado y la concesión de ayudas médicas destinadas a cubrir gastos no cubiertos por el Servicio de Salud o Mutualidad correspondiente, destinados al restablecimiento de la salud y que, conforme a la legislación vigente, los trabajadores tienen la posibilidad de declarar como rentas exentas. No obstante, la Empresa, previa información y consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, podrá ampliar los productos y servicios integrantes del mencionado Sistema, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

La adhesión al SRF se realizará de conformidad con las siguientes condiciones:

- Se formalizará mediante la suscripción de un acuerdo individual entre la Empresa y el trabajador, que deberá recoger las condiciones legales establecidas al respecto. El modelo de acuerdo de adhesión será pactado con la Representación Legal de los Trabajadores.

- El acuerdo individual mantendrá su vigencia en tanto el trabajador permanezca disfrutando de alguno de los productos y servicios del SRF y mientras no concurra ninguna de las causas de resolución recogidas en el propio acuerdo.

- De conformidad con la legislación vigente, la adhesión del trabajador al SRF no supondrá una minoración de su base de cotización a la Seguridad Social ni afectará a las aportaciones del promotor ni del partícipe al Plan de Previsión Social Empresarial (PPSE) de la Empresa.

Asimismo, para el cálculo de las pagas extraordinarias o de cualquier complemento o concepto salarial cuya base de cálculo fuese el salario base anual, así como para la aplicación de los incrementos salariales que pudieran corresponderle y para el cálculo de cualquier indemnización o compensación a las que pudiera tener derecho, se tendrá en cuenta la retribución total que correspondería al trabajador de no haberse adherido al SRF.

El SRF quedará resuelto en el caso de que se produzcan cambios en la normativa que afecten al coste económico del mismo para la Empresa. A partir del momento en que el SRF deje de estar vigente en la Empresa, el trabajador pasará a percibir de nuevo en metálico los conceptos que tuviera dedicados al mismo, liquidándosele, en su caso, las cantidades proporcionales que le correspondan por el período del año de adhesión en los que no vaya a disfrutar de los productos y servicios solicitados. En ningún caso, la Empresa asumirá el coste económico derivado de los cambios en materia legal (Seguridad Social, fiscal, y cualquier otro).

Artículo 22.º- Dietas y desplazamientos.

El personal que a solicitud de la empresa acepte utilizar su propio vehículo en los desplazamientos por motivos laborales, recibirá en concepto de compensación importe para radios menores de 25 km., 0,50 € km. Recorrido, y para radios mayores de 25 Km., 0,42 € km. recorrido.

Se abonarán, previa justificación de estos, los gastos de gasoil, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones.

Artículo 23.º- Jornada y horarios.

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.800 horas anuales.

La jornada máxima de trabajo será, para todo el personal afectado por el presente convenio, de 38,5 horas semanales y la diaria de 10 horas como máximo en jornada partida y de 7 horas en jornada intensiva. El descanso entre jornadas será de 12 horas, como mínimo, y el semanal de 36 horas continuadas, como mínimo, a partir de las doce horas del sábado.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas. La comunicación y aviso a los trabajadores de sus turnos de trabajo se harán, siempre que las previsiones lo permitan, al menos con un mes de antelación.

1) Se establecen 3 tipos de jornada regular, organizadas de la siguiente manera:

a) Personal de aduanas

De lunes a viernes, horario desde las 8:30 hasta las 15 horas en jornada continua.

Turno de guardia rotativo por las tardes, horario de 15:00 a 17:30 horas.

b) Personal de puerto

De lunes a viernes, horario desde las 8:00 hasta las 13:30 y tardes de 15:30 a 17:30

c) Resto de personal

De lunes a jueves, jornada partida en horario de las 9:00 hasta las 14:00 horas, pudiendo optar en la tarde por un horario de 15:00 a 17:30 o de 16:00 a 18:30 horas en función del descanso empleado para la comida, disponiendo de hasta un máximo de 2 horas para ello.

Los viernes jornada continua desde las 8:00 hasta las 14:30 horas, excepto para el personal en turno de guardia, que mantendrá por la tarde el mismo horario que el resto de la semana.

Durante la mañana se tendrá derecho a 20 minutos de descanso computando como trabajo efectivo.

2) **Jornada intensiva:** La jornada intensiva se iniciará el uno de junio y finalizará el treinta de septiembre, siendo ampliada a los días laborables de la Semana Santa (Viernes de Dolores a Lunes de Pascua) y en los días comprendidos entre el veintidós de diciembre y el seis de enero, ambos inclusive, fijándose un horario de seis horas continuadas, que abarca desde las 8:00 hasta las 14:00 horas, entendiéndose el horario de esta jornada intensiva de lunes a viernes. Sólo las horas efectivas del trabajo que se presta en el período de jornada intensiva se computarán para el cálculo de la jornada máxima ordinaria.

En los casos en los que la carga de trabajo impida la realización de la jornada intensiva, se establece un sistema de compensación de días libres, en base a 1 día libre por cada 4 tardes trabajadas.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso en cada jornada, conforme a lo que establece la Ley.

Artículo 24.º- 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 o un día libre.

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 con un día libre de común acuerdo entre empresa y trabajador y dentro del año natural en el que se genere.

Artículo 25.º- Vacaciones.

1) El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales, pudiéndose dividir como máximo, en dos períodos de 11 días.

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

3) Los responsables de departamento y el personal bajo sus órdenes establecerán la distribución de los periodos vacacionales, a fin de organizar y asegurar el correcto funcionamiento de cada departamento. Una vez establecidos los turnos se comunicarán a la empresa para que de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores elaborar, durante el primer cuatrimestre de cada año, respetando siempre lo establecido en este artículo, el cuadro de vacaciones del personal. 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 por necesidades de servicio imprevistas.

4) En el supuesto de que por varios trabajadores se soliciten las mismas fechas para su disfrute, se establece el siguiente orden de prioridades para determinar el trabajador que tendrá preferencia:

- a) Tener hijos en edad escolar.
- b) Mayor categoría laboral.
- c) Antigüedad en la empresa.

Una vez determinado el trabajador que tendrá prioridad, se establecerá a partir de ese momento un turno rotativo. Los responsables de un mismo departamento evitarán disfrutar sus vacaciones en periodos coincidentes.

Capítulo sexto. Licencias.**Artículo 26.º- Permisos retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- 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 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.

d) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días naturales, que se prorrogarán 6 días naturales si el trabajador necesitara desplazarse.

e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días naturales, que se prorrogarán a 4 días naturales si el trabajador necesitara desplazarse.

f) En caso de mudanza o desahucio, 1 días naturales.

g) En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días naturales.

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

i) 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.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Los trabajadores, en caso de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida que podrá dividir en dos fracciones de ½ hora cada una, pudiendo asimismo por voluntad del empleado sustituir tal derecho por una reducción de ½ hora de la jornada habitual con la misma finalidad, aplicable al momento de entrada y salida del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda o acogimientos múltiples.

Los trabajadores podrán optar por el disfrute acumulado de dichas horas de lactancia, después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la finalización de la maternidad o paternidad. En estos casos la duración del permiso por lactancia será de 15 días laborables retribuidos, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida tras la baja por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

l) Tres días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio. El tercer día de asuntos propios tendrá el carácter de recuperable, siendo los dos primeros disfrutados con carácter no recuperable.

Artículo 27.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

Suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

Según normativa aplicable en cada momento, siendo a la firma del convenio la siguiente:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Capítulo séptimo. Excedencias.

Artículo 28.º- Excedencias.

1) El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses 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. En todos los casos la excedencia deberá ser concedida por la empresa.

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.

2) No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. 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 octavo. Salud laboral.

Artículo 29.º- Prevención de riesgos laborales.

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, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 30.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá 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.

Artículo 31.º- Prendas de trabajo.

La empresa tendrá 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 Puerto se le 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 todos 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.

Al personal de consignaciones que preste sus servicios atendiendo a los barcos se les proveerá de un equipo de protección individual, prendas reflectantes y térmicas, una vez al año.

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social

Artículo 32.- Incapacidad temporal.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 100% de su salario real, en caso de accidente laboral o enfermedad reconocida por la Seguridad Social, durante la situación de Incapacidad Temporal a partir del primer día de baja, en todo caso. También percibirá el 100%, de su salario real, la trabajadora, durante diez y seis semanas, distribuidas a opción de la interesada en el supuesto de parto. En cualquier de los casos, la empresa abonará la diferencia entre la prestación abonada por la entidad gestora y el salario real que pudiera resultar de la revisión convencional del mismo.

A tales efectos se entiende por salario real: el salario, los complementos personales (antigüedad, ad personam) y las mejoras voluntarias personales, con exclusión de los complementos por razón del trabajo (pluses por turnos, nocturnidad y desplazamientos...).

Artículo 33.- Jubilación.

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

Artículo 34.- Previsión social.

La empresa está obligada a pagar a sus trabajadores un plan de Pensiones o de Jubilación no concurrente, cuyo importe será de 60 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.

Artículo 35.- Coberturas de riesgo.

La empresa afectada por el presente Convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, como por accidente no laboral o enfermedad común, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 30.000 euros.
- Fallecimiento, ya sea natural o por accidente laboral o no, incluido el de circulación: 30.000 euros.

La empresa se hará cargo del pago de la prima correspondiente. En caso de no concertar dicho seguro colectivo, la empresa resultará directamente responsable del pago de la cantidad asegurada en cada caso.

Capítulo décimo. Garantías sindicales.

Artículo 36.- 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.

Artículo 37.- Secciones sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa 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.

Artículo 38.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 39.- Cláusula de no aplicación del Convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 1) Causas para la inaplicación.

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

2) Procedimiento.

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

3) Duración temporal de la inaplicación.

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Disposiciones finales

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.

Artículo 40.- Violencia de género.

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 41.- Derechos Fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Para la consecución de los objetivos inherentes al principio de igualdad, se favorecerá y velará por la salvaguarda de, entre otras materias el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este fin la empresa se compromete a la implantación de un plan de igualdad en un plazo no superior a 1 año, a contar desde la firma de este convenio.

Por la parte empresarial,

Por la parte social,

Fdo. José María Fernández Uñaz.

Fdo. José Carlos Ochoa Martínez.

Gerente de Agencia Marítima Blázquez, S.A.

Delegado de personal.

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, de Escuelas Técnicas Superiores o posgrado, 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 y servicio de consignaciones.

- 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 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/Despachante de buques: Es el Administrativo con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin otros empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de Conocimientos, sumarias, despacho de correspondencia, Declaraciones y de Aduana, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

- Auxiliar Administrativo/Auxiliar despachante: Es el Administrativo que sin iniciativa propia se dedica a operaciones elementales administrativas y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas y los mecanográficos.

- Auxiliar atención pasaje: Es el administrativo que bien en oficinas o en puerto se dedica a la atención y organización de los embarques y desembarques del pasaje de los buques crucero.

C) Servicios de puerto.

- Capataz: Es el operario que, bajo las instrucciones de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de los distintos trabajos portuarios y administrativos a realizar, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento de los mismos. Además, es el encargado de nombramientos de personal en ETTs según los métodos de tiempo y posee conocimiento de idioma en caso necesario.

- Jefe de Negociado: Es el empleado que, actuando bajo las órdenes inmediatas del Capataz, está encargado de orientar y distribuir los trabajos

administrativos entre el personal que de él dependa 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 Capataz o Jefe Negociado si lo hubiere.

- Jefe de Operaciones: Es el operario con iniciativa y responsabilidad restringida, que realiza funciones que precisen capacitación y preparación adecuada e interviene en la organización y dirección de los distintos trabajos portuarios y administrativos a realizar, así mismo efectuará nombramientos en ETTS en ausencia del Capataz, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

- Oficial Administrativo: Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin otros empleados a sus órdenes, con capacitación y preparación especializada en tareas portuarias tales como emisión de cartas de porte, levantes y control y salidas de los almacenes.

- Gruista: Es el manipulante que además del manejo de los elementos propios de su categoría tiene los conocimientos, titulación y experiencia necesarios para la manipulación de todo tipo de grúas.

- Oficial manipulante: Es el especialista que con completo dominio de su misión manipula palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos al servicio de la empresa. Se podrá encargar también de los mantenimientos y reparaciones que no exijan elementos de taller.

- 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, cumpliendo en todo momento con lo prescrito en la normativa vigente en materia de transporte. Se podrá encargar también de los mantenimientos y reparaciones que no exijan elementos de taller.

- Especialista: 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. Se asimila a esta categoría las labores de pastoreo, cuidado y carga relacionadas con las operativas del ganado vivo.

- Almacenero: Es el que 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, ordenar, repartir y pesar las mercancías, expedir albaranes, 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.

ANEXO Nº II. SALARIO BASE ANUAL AÑO 2023.**TABLA SALARIAL AGENCIA MARITIMA BLAZQUEZ S.A.**

	RETRIBUCION ANUAL	PAGAS EXTRAS
PERSONAL OFICINAS		
TITULADOS SUPERIORES	19.603,01 €	6.534,34 €
JEFE DE SECCION	19.603,01 €	6.534,34 €
TITULADOS GRADO MEDIO	17.934,29 €	5.978,10 €
JEFE DE NEGOCIADO	17.934,29 €	5.978,10 €
JEFE ADMINISTRATIVO	16.494,54 €	5.498,18 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	14.862,03 €	4.954,01 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12.600,91 €	4.200,30 €
PERSONAL CONSIGNACIONES		
JEFE DE NEGOCIADO	17.934,29 €	5.978,10 €
JEFE ADMINISTRATIVO DESP. BUQUES	16.494,54 €	5.498,18 €
DESPACHANTE DE BUQUES	14.862,03 €	4.954,01 €
AUXILIAR DESPACHANTE DE BUQUES	12.600,91 €	4.200,30 €
AUXILIAR PASAJE	12.600,91 €	4.200,30 €
PERSONAL DE PUERTO		
CAPATAZ DE OPERACIONES	17.934,29 €	5.978,10 €
JEFE DE NEGOCIADO PUERTO	17.934,29 €	5.978,10 €
JEFE ADMINISTRATIVO PUERTO	16.494,54 €	5.498,18 €
JEFE DE OPERACIONES	14.988,00 €	4.996,00 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO PUERTO	14.862,03 €	4.954,01 €
GRUISTA	14.988,00 €	4.996,00 €
OFICIAL MANIPULANTE	12.600,91 €	4.200,30 €
CONDUCTOR	12.600,91 €	4.200,30 €
ESPECIALISTA	12.600,91 €	4.200,30 €
ALMACENERO	12.600,91 €	4.200,30 €
PEON	11.400,00 €	3.800,00 €