



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do Convenio Colectivo Provincial de A Coruña de "Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025)", código de convenio 15001615011981

O 23 de febreiro de 2023 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do Convenio Colectivo Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025), código de convenio 15001615011981, asinado por APEMCO y PROAMAR, pola parte empresarial e CCOO y UXT, pola parte social con data 20 de febreiro de 2023.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o Convenio Colectivo Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025), código de convenio 15001615011981-

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 29 de marzo de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE A CORUÑA DE AGENCIAS MARITIMAS Y ADUANERAS, EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS Y COMISIONISTAS DE TRANSITO (2020-2025)

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas consignatarias de buques, agencias de aduanas, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito, establecidas en la provincia de A Coruña o que desarrollen sus actividades en la misma y sus trabajadores.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de A Coruña.

Artículo 2.- Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo, quedarán incluidos aquellos que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el presente convenio comiencen a prestar sus servicios en las mismas durante la vigencia de éste.

Artículo 3.- Ámbito temporal y denuncia del convenio

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, no obstante será de aplicación a todos los efectos, jurídicos y económicos, desde el 01 de enero del 2020, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2025.

Se entenderá prorrogado anualmente si al 31 de diciembre del 2025, cualquiera de las partes firmantes del mismo no lo denunciase con al menos 1 mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La parte que promueva la negociación deberá notificar la denuncia por escrito a la otra parte, de conformidad con el E.T.

A fin de evitar vacío normativo, denunciado el convenio y hasta no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma del convenio que lo sustituya

Artículo 4.- Garantía «ad personam»

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de cualquier clase y en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio colectivo, entendiéndose estrictamente «ad personam». En todo lo demás las condiciones disfrutadas por los trabajadores se entenderán unificadas por las normas de este convenio.

Artículo 5.- Absorción y compensación

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o por creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al convenio, supera el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el presente convenio

Artículo 6.- Comisión paritaria

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del convenio.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos pertinentes.
4. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
5. Conocer sobre las solicitudes de inaplicación salarial que se le sometan.
6. Cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por los votos favorables de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la comisión, tendrán carácter vinculante.

De no obtenerse decisión vinculante, se seguirán los cauces legalmente previstos para la resolución de las cuestiones planteadas.

La comisión estará formada por 6 vocales, 3 por la parte empresarial y 3 por la parte social firmantes del convenio, que serán designados por las respectivas representaciones actuantes en el convenio.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, los cuales tendrán derecho a voz, pero no a voto en las reuniones de la comisión.

La comisión se reunirá a instancia de las partes, poniéndose de acuerdo sobre el lugar y hora en la que deberá celebrarse la reunión.

En ningún caso podrá reunirse la comisión antes del transcurso del plazo de tres meses desde la anterior, salvo en el supuesto de circunstancias extraordinarias debidamente justificadas y apreciadas de común acuerdo.

Artículo 7.- Concurrencia de convenios

Las disposiciones de este convenio permanecerán íntegramente inalterables durante todo el tiempo que para su vigencia se establece en el artículo 3, sin que en ningún caso resulten afectadas por otras contenidas en acuerdos y convenios de ámbito superior, que se firmen durante la vigencia del mismo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de conformidad con la Ley del estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia, y deberá ejercitarla dentro del marco legal correspondiente.

Artículo 9.- Clasificación del personal según su función. Normas generales

1. Categorías enunciativas.- Las categorías consignadas en el presente convenio no suponen obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

GRUPOS PROFESIONALES

Grupo 1.- Servicios administrativos.

a) Titulado.

b) Administrativo.

Grupo 2.- Servicios varios.

Servicios administrativos

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

Administrativo: comprendidos en él cuantos, poseyendo conocimientos suficientes de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en oficinas generales o centrales, delegaciones, representaciones y otros centros dependientes de la empresa, así como a bordo de los buques e instalaciones de organismos oficiales y otros cualesquiera, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábito mercantiles bien sean relacionados con la actividad marítima o no, como personal de oficinas y despachos.

Servicios varios

Lo integra aquel personal que realiza funciones del acondicionamiento, manipulación y conservación de máquinas o material mecánico, así como manipulación de grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y otros elementos autopropulsados; almacenaje y conservación de mercancías; y cualquier otra actividad que únicamente requiera aportación de esfuerzo físico y de atención sin exigencia de práctica operativa.

Los manipulantes de palas cargadoras, grúas y conductores de camión, serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller; en los demás casos serán, como mínimo, oficiales.

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo 1.– Servicios técnicos y administrativos.

– Titulados:

- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.

– Administrativos:

- Jefe de sección.
- Jefe de negociado.
- Asimilado a jefe de negociado.
- Oficial.
- Auxiliar.
- Telefonista.

Grupo 2.– Servicios varios.

- Encargado de sección.
- Encargado de almacén/almacenero.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Manipulante.
- Conductor de camión.
- Conductor de turismo.
- Mozo de almacén.
- Peón.

En el caso de que la empresa encomiende a un trabajador funciones superiores a las del grupo profesional al que pertenece por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Los ascensos se realizarán, dentro de cada grupo profesional, teniendo en cuenta los méritos y la formación del trabajador (titulaciones académicas y profesionales, capacitación y experiencia en el uso de los vehículos e instrumentos de trabajo de la empresa) así como la antigüedad del mismo y las facultades organizativas de la empresa quien, en definitiva, tendrá la decisión sobre los antedichos ascensos.

Artículo 10.– Jornada

La jornada laboral será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes, para todos los trabajadores

Las partes se comprometen a seguir negociando para implantar una jornada laboral más flexible.

Jornada de verano.

–El personal de servicios administrativos tendrá una jornada continuada de siete horas diarias desde el 10 de Junio al 20 de Septiembre, ambos inclusive.

Artículo 11.– Vacaciones

Los empleados, cualesquiera que sean el grupo o categoría a la que pertenezcan, tienen derecho a unas vacaciones anuales cuya duración será de 23 días laborables, entendiéndose sábados, domingos y festivos como no laborables.

Las empresas establecerán para cada centro de trabajo o dependencia, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, cuidando que los servicios queden atendidos y procurando acceder a los deseos de aquél.

El cuadro de vacaciones será elaborado por la dirección de la empresa con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose el mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo para conocimiento del conjunto de los trabajadores.

Para los desacuerdos se aplicará lo establecido en el art. 38 del ET. En las oficinas cuya organización por secciones y la extensión de su plantilla lo permita se hará un cuadro por sección sin perjuicio de la coordinación que debe establecerse entre todos, en orden al problema general de la oficina.

La duración de las vacaciones para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año estará en proporción al tiempo de servicio; la fracción de mes se considerará como un mes completo.

Artículo 12.- Permisos retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido en los casos y condiciones que a continuación se indican:

- Dieciocho días naturales por matrimonio sea cual sea la forma de contraerlo.
- Dos días naturales por traslado del domicilio habitual, ampliables a tres, si viniese motivado por traslado de puesto de trabajo dentro de la provincia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador retribución o indemnización.
- Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijo. Cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.
- Tres días naturales por enfermedad grave o accidente (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras). Cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.
- Tres días naturales por fallecimiento de los anteriores y cuatro días si requiere desplazamiento fuera de la provincia.
- En caso de fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad, el trabajador/a podrá solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 días naturales que se disfrutará a continuación del permiso de fallecimiento
- Un día natural por asuntos propios en el año 2023, y dos naturales por asuntos propios en el año 2024

Para lo no contemplado en este artículo, regirá lo establecido en el E.T.

Artículo 13.- Fiesta patronal

Se establece el día de la Virgen del Carmen, 16 de julio, como fiesta patronal con carácter retribuido y no recuperable.

Los días 24 y 31 de diciembre, en su jornada de tarde, se establece con carácter no laborable, no recuperable y retribuido.

Artículo 14.- Preaviso de cese

Los trabajadores que deseen cesar en la prestación de sus servicios estarán obligados a comunicar con una antelación de diez días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

Del mismo modo las empresas preavisarán con 10 días naturales la finalización de los contratos de trabajo. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 15.- Jubilación

Al jubilarse un trabajador con 20 años de servicio en la empresa, siempre que lo haga al cumplir la edad reglamentaria de 65 años, percibirá como gratificación el importe de 12 mensualidades consistentes en salario base más complemento personal.

Se establece que las empresas y los trabajadores afectados por el presente convenio podrán durante la vigencia del mismo, acogerse a la jubilación anticipada en los términos legalmente previstos

Artículo 16.- Contratación temporal

- Contratos formativos.- Se podrán celebrar contratos formativos en los términos establecidos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre para todas las categorías profesionales, incluso para los mozos de almacén.

Por las empresas se procurará ofertar, si existiera demanda, que en este tipo de contratos formativos exista una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

- Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.- En atención a las especiales características del sector, que conlleva a frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan las tareas, las empresas podrán concertar contratos de duración determinada por circunstancias de producción:

- por un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y por las oscilaciones en la demanda de servicios o de actividades (incluyendo aquellas que deriven de las vacaciones anuales de los trabajadores) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. La duración máxima de este contrato temporal por circunstancias de la producción será de un año. Si se hubiera concertado por un periodo de tiempo inferior, el contrato se podrá prorrogar sin que en ningún caso su duración inicial más la prórroga supere en total un año.
- y para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.
- Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.- Se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre
- Trabajadores fijos/discontinuos.- Dado el carácter cíclico e intermitente de la actividades portuarias, con periodos de ejecución indeterminados, las empresas podrán concertar el contrato de trabajo indefinido fijo-discontinuo.

Este contrato de trabajo se deberá formalizar necesariamente por escrito y se deberá reflejar en él los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter orientativo, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Mediante acuerdo de empresa suscrito con la representación legal de los trabajadores, se establecerán los periodos de actividad, los criterios de los llamamientos, forma y antelación con que debe realizarse. En todo caso los llamamientos se deberán realizar por escrito, o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, especificando las condiciones de incorporación del trabajador.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de éste o desde el momento en que la conociesen.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio colectivo.

En todo lo demás será de aplicación el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

MEJORAS SOCIALES

Artículo 17.- Incapacidad temporal

En cualquier supuesto de baja por incapacidad temporal, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la totalidad de los conceptos retributivos salariales de este convenio obtenidos en el mes anterior al de dicha baja, entendiéndose que no es concepto salarial ni el plus de transporte ni las horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 18.- Salario base

Se considerará salario base el que figura en los anexos de este convenio colectivo (anexo 1, para los años 2020-2025)

Artículo 19.- Complemento personal

El complemento personal se establecerá por tramos. El importe de cada tramo es el establecido en el anexo 1.

Se establece un máximo de 12 tramos. Cada tramo comprenderá tres años de antigüedad en la empresa. El complemento personal se incrementará en la forma establecida en el convenio colectivo.

El presente artículo sólo será aplicable a los trabajadores que se encontraran en activo en la empresa el día 31 de diciembre de 1999. El personal de nuevo ingreso a partir de aquella fecha no generará ni percibirá cantidad alguna por este complemento personal.

Artículo 20.– Plus de transporte

Se establece para compensar los gastos de desplazamiento del personal a los centros de trabajo, un plus de transporte por el importe que figura en los anexos de este convenio colectivo, descontándose la parte proporcional correspondiente por cada día laborable no trabajado, sea cual fuere la causa.

Artículo 21.– Premio de idiomas

La gratificación por este concepto será el que figura en el anexo de este convenio colectivo (anexo 1).

Artículo 22.– Apoderamiento

Los trabajadores que realicen funciones de apoderado disfrutará sobre el sueldo que les corresponda una gratificación cuyo importe es el que figura en el anexo de este convenio colectivo (anexo 1).

Artículo 23.– Quebranto de moneda

La gratificación por este concepto será el importe que figura en el anexo de este convenio colectivo.

Artículo 24.– Valor de las horas extraordinarias

El salario hora profesional deja de tener virtualidad para el cómputo del valor de la hora extraordinaria al haberse pactado la regulación de las horas extraordinarias de la forma siguiente:

a) Clasificación de las horas extraordinarias:

Se distinguirán dos tipos de horas extraordinarias: tipo A y tipo B.

En el puerto de A Coruña serán horas tipo A las realizadas de lunes a viernes entre las 06.00 y las 22.00 horas, y las realizadas los sábados entre las 06.00 y las 14.00 horas.

En el puerto de Ferrol serán horas tipo A las realizadas de lunes a viernes entre las 08.00 y las 23.30 horas, y las realizadas los sábados entre las 08.00 y las 14.00 horas.

En el puerto de A Coruña serán horas tipo B las realizadas entre las 22.00 y las 06.00 horas; las realizadas los sábados a partir de las 14 horas, y las realizadas en domingos y festivos.

En el puerto de Ferrol serán horas tipo B las realizadas entre las 23.30 horas y las 08.00 horas; las realizadas los sábados a partir de las 14.00 horas, y las realizadas en domingos y festivos.

b) Valor de las horas extraordinarias.

El valor de las horas extraordinarias tipo A y tipo B será el que figura en el anexo de este convenio colectivo (anexo 1).

Artículo 25.– Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por este convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias, de una mensualidad cada una de ellas, calculándose en base al salario base y complemento personal; y se harán efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Por acuerdo entre trabajador y empresario podrán prorratearse las pagas extraordinarias a lo largo del año.

Artículo 26.– Incrementos económicos

Para los CINCO años de vigencia del presente convenio, los incrementos económicos para cada uno de los años (ya incorporados en las tablas salariales que se insertan en los Anexos de este convenio) serán los siguientes:

- Año 2020: 0%
- Año 2021: 4,5 %
- Año 2022: 4,5 %
- Año 2023: 4,5%
- Año 2024: 4,5%
- Año 2025: 3%

Los incrementos explicitados se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos salariales establecidos en este convenio

Los atrasos generados en el periodo 2020-2023, ambos incluidos, se abonarán antes del 31 de mayo del 2023

Artículo 27.- Clausula de inaplicación salarial

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para las empresas afectadas por este cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, las empresas trasladarán a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de los reseñados compromisos, abriéndose un período de 15 días naturales.

A la solicitud de inaplicación se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de las causas invocadas a las que se hace alusión en el párrafo anterior, adjuntando informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuentas de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores, la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa solicitante, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma dentro del plazo máximo indicado de 15 días, fijándose en el acuerdo de inaplicación una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los 3 años de duración. Copia de este acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en el plazo de 5 días desde la fecha del acuerdo.

En caso de desacuerdo, el resultado deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo esta recabar la documentación complementaria que estime conveniente, y una vez recibida esta, se pronunciará en un plazo no superior a veinte días naturales debiendo tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En el supuesto de que no haya acuerdo, las partes podrán acudir a la jurisdicción laboral competente, en tanto no se suscriban los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previsto para estos casos en los artículos 82.3 y 83 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V**OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 28.- Ropa de trabajo y material de seguridad y protección personal**

Las empresas estibadoras, consignatarias, etc., facilitarán a sus trabajadores los medios y tipos de protección personal adecuados a los trabajos que realicen. En todo caso, se les proporcionará como mínimo dos equipos de trabajo al año, y 1 anorak y 2 toallas cada dos años.

No obstante lo anterior, cuando la fecha de ingreso en la empresa no coincida con esos meses, se entregará uno al comienzo y otro al cabo de 6 meses si el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa. Asimismo, se entregarán guantes, gafas, cascos, botas, etc., y demás elementos de protección personal, que serán sustituidas por las empresas, siempre que se entreguen las usadas o deterioradas y se compruebe que el desgaste o rotura no es imputable al trabajador.

Artículo 29.- Igualdad

Se establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en los Reales Decretos 901 y 902/2020 de 13 de octubre.

Para aquellas empresas obligadas que no lo tuvieran ya elaborado y aprobado, la elaboración del plan de igualdad deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores en la empresa, mediante la constitución de una de una comisión negociadora paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la empresa.

La comisión negociadora estará formada, por parte de las personas trabajadoras, por sus representantes legales (comité de empresa/delegados de personal) o por las secciones sindicales si así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa/delegados de personal. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, la representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora corresponderá a los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, y siempre en proporción a su representatividad en el sector.

La comisión negociadora del plan de igualdad analizará el diagnóstico previo y negociará el conjunto ordenado de medidas que procedan tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, materiales y humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico previo, pudiendo incorporar medidas relativas a materias como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

En todo lo no previsto en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y Reales Decretos 901 y 902/2020 de 13 de octubre.

Artículo 30.- Teletrabajo

Las relaciones de trabajo señaladas en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores que se desarrollen a distancia (teletrabajo) con carácter regular, conforme éste se define en el artículo 1 de la Ley 10/2021 de 9 de julio, precisarán del correspondiente acuerdo escrito suscrito entre la empresa y el trabajador.

El acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador que establezca el teletrabajo tendrá el siguiente contenido mínimo;

- a) Un inventario de los medios, equipos de trabajo y herramientas que la empresa proporciona y pone a disposición del trabajador exclusivamente para el desarrollo por éste del teletrabajo, de forma que el trabajador los tendrá en depósito.

Dichos medios, equipos y herramientas son propiedad de la empresa y como mínimo serán; un equipo informático (con los programas, aplicaciones y demás software necesario en función de los cometidos a desempeñar) y de comunicación, así como material de trabajo suficiente de conformidad con los cometidos propios de su puesto de trabajo y de las necesidades de su área y/o unidad. La empresa deberá instruir al trabajador sobre el manejo de esos equipos. El mantenimiento y asistencia técnica del equipo correrá a cargo del servicio de soporte técnico de la empresa.

El trabajador deberá utilizar de manera correcta y adecuada todos los medios, equipos de trabajo y herramientas (incluyendo el software) facilitadas por la empresa, y utilizarlos exclusivamente para sus cometidos profesionales, pudiendo la empresa exigirles responsabilidades por la utilización inadecuada de los mismos o por los desperfectos que se pudieran

ocasionar en los mismos. La empresa podrá solicitar al trabajador la devolución de los equipos en cualquier momento, así como sustituir el inicialmente entregado por otro

- b) La compensación que la empresa debe abonar al trabajador por el teletrabajo, que será establecida de mutuo acuerdo entre las partes, compensación que cubrirá al menos el coste de conexión a redes si los hubiera.
- c) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y teletrabajo
- d) Identificación del domicilio del trabajador desde el que teletrabaja
- e) El horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad
- f) Medios de control empresarial de la actividad desarrollada por el trabajador
- g) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo.
- h) Instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos, seguridad y confidencialidad de la información.
- i) Duración del acuerdo de teletrabajo.

El teletrabajo tendrá siempre carácter voluntario para la empresa y para el trabajador, por lo que cualquiera de ellos que quiera poner fin al acuerdo de teletrabajo, deberá comunicarlo a la otra parte con dos meses de antelación

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que teletrabajen, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales en el centro de trabajo de la empresa.

Las personas que teletrabajen tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan.

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, en caso de teletrabajo se deberá cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos según el RD 488/1997 a cuyo efecto se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 31.- Seguridad e higiene

Todas las empresas afectadas por el presente convenio cumplirán la normativa legal de seguridad e higiene en el trabajo (OM del 09.03.1971 y en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales) y en las demás disposiciones que le sean de aplicación, atendiendo especialmente a la prevención de riesgos laborales.

Artículo 32.- Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o muerte en accidente de trabajo

Las empresas concertarán pólizas para asegurar los riesgos de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o muerte de cada uno de sus trabajadores por accidente de trabajo, entendiendo éste de acuerdo con la legislación laboral, como el ocurrido con ocasión o por consecuencia del trabajo que se realiza por cuenta ajena (incluido el denominado accidente in itinere en las empresas afectadas por el mismo), que permitan a aquellas o a sus descendientes causar el derecho a una indemnización de 60.000 euros tanto por incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o muerte por accidente de trabajo.

Esta compensación será compatible con la pensión o indemnización que pueda percibir el trabajador o sus descendientes legales del sistema de la Seguridad Social.

Las indemnizaciones pagadas con cargo a esta póliza de seguro de accidente tendrán la consideración de pagos a cuenta de las que puedan fijar en su día los juzgados o tribunales por sentencia firme, y que sean a cargo de las empresas.

Artículo 33.- Revisión médica

Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional, serán sometidos a reconocimientos médicos de periodicidad anual, que consistirán en una exploración completa y cualquier otra que estime necesaria el facultativo médico, o sea conveniente en razón del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador. Dicho reconocimiento médico incluirá la revisión de los niveles de PSA en el caso de trabajadores mayores de 45 años

Se remitirá a los interesados el correspondiente informe.

En todos los centros de trabajo existirán botiquines con todo lo necesario.

CAPÍTULO VII

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 34.- Formación profesional

Los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a:

- a) Facilitar la inserción profesional.
- b) Perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- c) Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

A tal fin, las empresas establecerán anualmente un calendario de cursos de formación en orden a la consecución de los objetivos señalados en el párrafo anterior.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 35.- Igualdad de oportunidades

Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de edad, sexo, religión o ideología política.

Artículo 36.- Garantías de los trabajadores

Ningún trabajador que esté representando a los trabajadores, delegados de personal, comité de empresa, miembros de la comisión paritaria, trabajadores designados por la empresa para la prevención de riesgos laborales y otra representatividad encomendada, puede ser despedido durante el plazo de dos años con posterioridad al mismo, salvo falta susceptible de despido suficientemente probado y previa incoación de expediente.

Los delegados de personal así como los miembros de la comisión paritaria, dispondrán del tiempo libre necesario dentro del horario laboral para asistir a cuantas reuniones y asambleas se estimen necesarias, marcándose un máximo según lo establecido en el ET abonados por la empresa.

Artículo 37.- Comisión de Trabajo

Se crea una comisión negociadora que, a partir del 31/12/2023, se reunirá para trabajar en la elaboración de textos para la próxima negociación colectiva en los siguientes temas:

- Jubilación
- Jornada

Esta comisión estará integrada por el mismo número de representantes pertenecientes a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que forman parte de la mesa negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada organización sindical y/o asociación empresarial quieran incorporar a la citada comisión.

Esta comisión estará integrada por dos miembros como máximo de cada una de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, a parte de los asesores que se puedan designar.

ANEXO 1.-TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL AÑO 2020

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1627,95	15,81	24,64	70,98
Titulado Medio	1435,31	15,22	21,92	62,04
Jefe de Sección	1627,95	15,81	24,64	70,98
Jefe de Negociado	1435,31	15,22	21,92	62,04
Asimilado Jefe Negociado	1398,53	14,77	21,92	60,32
Oficial Administrativo	1288,03	13,54	21,92	55,22
Auxiliar Administrativo	1115,49	10,72	15,16	43,69
Telefonista	1081,29	10,27	14,51	41,85
Encargado de Sección	1206,10	11,91	22,03	48,53
Encargado de Almacén	1176,34	11,91	22,03	46,93
Oficial de 1ª	1176,34	11,91	22,03	46,93
Oficial de 2ª	1139,12	11,04	15,59	44,96
Manipulante	1139,12	11,91	22,03	44,96
Conductor de Camión	1139,12	11,04	15,59	44,96
Conductor de Turismo	1139,12	11,04	15,59	44,96
Mozo de Almacén	1108,60	10,63	15,01	43,33
Peón	1108,60	10,63	15,01	43,33

Plus transporte	122,90
Poder	73,02
Quebranto	66,73
Idiomas	73,02

TABLA SALARIAL AÑO 2021

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1701,21	16,52	25,75	74,17
Titulado Medio	1499,90	15,90	22,91	64,83
Jefe de Sección	1701,21	16,52	25,75	74,17
Jefe de Negociado	1499,90	15,90	22,91	64,83
Asimilado Jefe Negociado	1461,46	15,43	22,91	63,03
Oficial Administrativo	1345,99	14,15	22,91	57,70
Auxiliar Administrativo	1165,69	11,20	15,84	45,66
Telefonista	1129,95	10,73	15,16	43,73
Encargado de Sección	1260,37	12,45	23,02	50,71
Encargado de Almacén	1229,28	12,45	23,02	49,04
Oficial de 1ª	1229,28	12,45	23,02	49,04
Oficial de 2ª	1190,38	11,54	16,29	46,98
Manipulante	1190,38	12,45	23,02	46,98
Conductor de Camión	1190,38	11,54	16,29	46,98
Conductor de Turismo	1190,38	11,54	16,29	46,98
Mozo de Almacén	1158,49	11,11	15,69	45,28
Peón	1158,49	11,11	15,69	45,28

Plus transporte	128,43
Poder	76,31
Quebranto	69,73
Idiomas	76,31

TABLA SALARIAL AÑO 2022

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1777,76	17,26	26,91	77,51
Titulado Medio	1567,39	16,62	23,94	67,75
Jefe de Sección	1777,76	17,26	26,91	77,51
Jefe de Negociado	1567,39	16,62	23,94	67,75
Asimilado Jefe Negociado	1527,23	16,13	23,94	65,87
Oficial Administrativo	1406,56	14,79	23,94	60,30
Auxiliar Administrativo	1218,14	11,71	16,56	47,71
Telefonista	1180,80	11,22	15,85	45,70
Encargado de Sección	1317,09	13,01	24,06	53,00
Encargado de Almacén	1284,59	13,01	24,06	51,25
Oficial de 1ª	1284,59	13,01	24,06	51,25
Oficial de 2ª	1243,95	12,06	17,02	49,10
Manipulante	1243,95	13,01	24,06	49,10
Conductor de Camión	1243,95	12,06	17,02	49,10
Conductor de Turismo	1243,95	12,06	17,02	49,10
Mozo de Almacén	1210,62	11,61	16,39	47,32
Peón	1210,62	11,61	16,39	47,32

Plus transporte	134,21
Poder	79,74
Quebranto	72,87
Idiomas	79,74

TABLA SALARIAL AÑO 2023

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1857,76	18,04	28,12	81,00
Titulado Medio	1637,93	17,37	25,01	70,80
Jefe de Sección	1857,76	18,04	28,12	81,00
Jefe de Negociado	1637,93	17,37	25,01	70,80
Asimilado Jefe Negociado	1595,96	16,86	25,01	68,84
Oficial Administrativo	1469,86	15,45	25,01	63,02
Auxiliar Administrativo	1272,96	12,23	17,30	49,86
Telefonista	1233,93	11,72	16,56	47,76
Encargado de Sección	1376,36	13,59	25,14	55,38
Encargado de Almacén	1342,40	13,59	25,14	53,55
Oficial de 1ª	1342,40	13,59	25,14	53,55
Oficial de 2ª	1299,93	12,60	17,79	51,31
Manipulante	1299,93	13,59	25,14	51,31
Conductor de Camión	1299,93	12,60	17,79	51,31
Conductor de Turismo	1299,93	12,60	17,79	51,31
Mozo de Almacén	1265,10	12,13	17,13	49,45
Peón	1265,10	12,13	17,13	49,45

Plus transporte	140,25
Poder	83,33
Quebranto	76,15
Idiomas	83,33

TABLA SALARIAL AÑO 2024

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1941,36	18,85	29,38	84,64
Titulado Medio	1711,63	18,15	26,14	73,98
Jefe de Sección	1941,36	18,85	29,38	84,64
Jefe de Negociado	1711,63	18,15	26,14	73,98
Asimilado Jefe Negociado	1667,77	17,61	26,14	71,93
Oficial Administrativo	1536,00	16,15	26,14	65,85
Auxiliar Administrativo	1330,24	12,78	18,08	52,10
Telefonista	1289,46	12,25	17,30	49,91
Encargado de Sección	1438,30	14,20	26,27	57,87
Encargado de Almacén	1402,81	14,20	26,27	55,96
Oficial de 1ª	1402,81	14,20	26,27	55,96
Oficial de 2ª	1358,42	13,17	18,59	53,62
Manipulante	1358,42	14,20	26,27	53,62
Conductor de Camión	1358,42	13,17	18,59	53,62
Conductor de Turismo	1358,42	13,17	18,59	53,62
Mozo de Almacén	1322,03	12,68	17,90	51,67
Peón	1322,03	12,68	17,90	51,67

Plus transporte	146,56
Poder	87,08
Quebranto	79,58
Idiomas	87,08

TABLA SALARIAL AÑO 2025

Categoría	Salario Base	Hora extra tipo A	Hora extra tipo B	Tramo Complemento Personal
Titulado Superior	1999,60	19,42	30,27	87,18
Titulado Medio	1762,98	18,69	26,92	76,20
Jefe de Sección	1999,60	19,42	30,27	87,18
Jefe de Negociado	1762,98	18,69	26,92	76,20
Asimilado Jefe Negociado	1717,81	18,14	26,92	74,09
Oficial Administrativo	1582,08	16,63	26,92	67,83
Auxiliar Administrativo	1370,15	13,17	18,62	53,66
Telefonista	1328,14	12,61	17,82	51,40
Encargado de Sección	1481,45	14,63	27,06	59,61
Encargado de Almacén	1444,89	14,63	27,06	57,64
Oficial de 1ª	1444,89	14,63	27,06	57,64
Oficial de 2ª	1399,17	13,56	19,15	55,22
Manipulante	1399,17	14,63	27,06	55,22
Conductor de Camión	1399,17	13,56	19,15	55,22
Conductor de Turismo	1399,17	13,56	19,15	55,22
Mozo de Almacén	1361,69	13,06	18,44	53,22
Peón	1361,69	13,06	18,44	53,22

Plus transporte	150,96
Poder	89,69
Quebranto	81,96
Idiomas	89,69