JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES S.A.

Expediente: 11/01/0147/2018
Fecha: 04/10/2018
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL
Código 11000685011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES de la provincia de Cádiz, presentado, a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 29-06-2018, subsanado el 1-10-2018, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 8-06-2018, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; y Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 1 de octubre de 2018. DELEGADA PROVINCIAL, MARIA GEMA PÉREZ LOZANO.

REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, CELEBRADA EL DÍA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2018

ASISTENTES

Parte Social:

D. Matías Agrafojo Martínez (U.G.T.)

D. Juan Pedro Moreno Ramírez (CC.OO.)

Parte Empresarial:

Dña. Blanca Moreno Pascual del Pobil

Dña. Mª Carmen Vallejo Fdez. de la Reguera

Siendo las 10.00 horas del día 26 de septiembre de 2018, se reúne la comisión negociadora convocada al haberse recibido en la sede de CC.OO., el pasado día 17 de septiembre de 2018, escrito de la Delegación Territorial en Cádiz de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y Empleo (Localizador de Trámite: SG75ZM82 (11000685011982), en el que se comunican una serie de deficiencias observadas en la redacción del Convenio Colectivo, que requieren de su subsanación.

Una vez analizado el requerimiento se ha procedido a dar nueva redacción del articulado sin que la misma produzca alteración de lo pactado, quedando las correcciones como siguen:

1º Desmasculinización de las tablas salariales, se adjuntan a la presente acta y se refleja, asimismo, en el Anexo I, Clasificación del Personal según su función, así como modificación de los términos: trabajador, trabajadores, delegados, empresario, etc., por su acepción masculina/femenina, en todo el texto del convenio (trabajador/a, trabajadores/trabajadoras, delegados/delegadas, empresario/a, etc.).

2º Modificación del Artículo 8.2 a): Licencias, que queda como sigue:

a. Según lo establecido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as, progenitores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3º.- Modificación del apartado c) del mismo artículo:

c. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4º.- Modificación de artículo 9º que queda como sigue:

ARTÍCULO 9º.-. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2. El sector de las agencias marítimas de la Provincia de Cádiz, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al 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/o moral y del acoso por razón de sexo.

6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

5º.- Modificación del último párrafo del Artículo 21.2: Fomento a la contratación indefinida, que queda como sigue:

Las personas con discapacidad contratadas para la formación no serán computadas a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

6º Inclusión en el Artículo 30: Régimen Disciplinario, dentro del apartado 3.- Faltas muy graves, el siguiente punto:

s) Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

• Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

• Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.

• Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.

• Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.

• Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo.

No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 12.15 horas del mismo día 26 de septiembre de 2018

ATRASOS 2018			
ANEXO II TABLA SALARIAL MÍNIMA			
TABLA SALARIAL MÍNIMA	Salario 31.12.15	Salario 01.01.18 1,6%	Dif. Mensual desde 01.01.18
I.- RESPONSABLES Y/O TÉCNICOS/AS			
Responsables/Directores/as	1.875,92	1.905,93	30,01
Jefe/a de Sección	1.875,92	1.905,93	30,01
Jefe/a de Negociado	1.664,60	1.691,23	26,63
II.- ADMINISTRATIVOS/AS			
Oficial Administrativo/a	1.441,48	1.464,54	23,06
Auxiliar Administrativo/a	1.119,15	1.137,06	17,91
III.- SERVICIOS VARIOS			
Encargado/a de sección	1.333,31	1.354,64	21,33
Oficial de primera	1.261,80	1.281,99	20,19
Oficial de segunda	1.177,64	1.196,48	18,84
Conductor/a de camión	1.177,64	1.196,48	18,84
Manipulante	1.177,64	1.196,48	18,84
Encargado/a de almacén	1.177,64	1.196,48	18,84
Peón/Mozo/a almacén	1.119,15	1.137,06	17,91

ANEXO III COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES			
	31.12.15	1,6%	Dif. Mensual
a) Gratificación de Cajero/a	80,46	81,75	1,29
b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado/a)	80,46	81,75	1,29
c) Complemento idiomas	80,46	81,75	1,29

SALARIOS 2018	
ANEXO IV TABLA SALARIAL MÍNIMA	
TABLA SALARIAL MÍNIMA	Salario □/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TÉCNICOS/AS	
Responsables/Directores/as	1.905,93
Jefe/a de Sección	1.905,93
Jefe/a de Negociado	1.691,23
II.- ADMINISTRATIVOS	
Oficial Administrativo/a	1.464,54
Auxiliar Administrativo/a	1.137,06
III.- SERVICIOS VARIOS	
Encargado/a de sección	1.354,64
Oficial de primera	1.281,99
Oficial de segunda	1.196,48
Conductor/a de camión	1.196,48
Manipulante	1.196,48
Encargado/a de almacén	1.196,48
Peón/Mozo/a almacén	1.137,06

ANEXO V COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	
a) Gratificación de Cajero/a	81,75
b) Complemento puesto de trabajo (Apoderado/a)	81,75
c) Complemento idiomas	81,75
ART. 18º: AYUDA ESCOLAR (□/hijo/a)	150,03
ART. 27: INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO	
Gastos de viajes	
Automóviles	0,297
Motocicletas	0,124
Dietas	
Por manutención	40,65

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

En la ciudad de Cádiz a los 8 días del mes de junio de 2018, en los locales de APEMAR, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, integrada por los componentes que constan en las actas de las deliberaciones con el objeto de redactar el texto definitivo del referido Convenio, acordándose quede como sigue:

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores que se indican en los dos artículos siguientes, que presten sus servicios en la Bahía de Cádiz y la Bahía de Algeciras.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de los términos expresados con anterioridad.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Quedarán vinculadas por este Convenio las empresas que desempeñen como actividad principal la de: Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Agencias de Aduanas, Transitarios y Empresas Estibadoras y estén inscritas en los censos de las respectivas autoridades portuarias.

Será de obligado cumplimiento la aplicación de este Convenio para todas las empresas que desarrollen las actividades arriba citadas que se encuentren dentro de los parámetros marcados en el ámbito territorial.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga y afecta a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional citado que presten sus servicios o los empiecen a prestar dentro de la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2018, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año, pudiendo prorrogarse durante seis meses más Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, regulados en el V ASAC.

Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente.

En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de un máximo de 1740 horas anuales, suma promedio que comprende las horas realizadas en jornadas partidas y jornadas continuadas.

En ningún caso la jornada diaria podrá sobrepasar las nueve horas de trabajo efectivo.

De común acuerdo, en cada centro de trabajo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, determinarán, atendiendo exclusivamente a estrictos criterios de productividad, eficacia y racionalización de los distintos cometidos, la ordenación y duración de la jornada que mejor convenga, dentro del máximo de 1740 horas en cómputo anual. Con respeto absoluto, en términos generales, a lo establecido en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma particular y concreta, a los siguientes criterios:

- Con objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias se contempla el establecimiento de la distribución irregular de la jornada máxima establecida en el Convenio en un 10%. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará en cada empresa o centro de trabajo atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estas y deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores y al personal afectado con al menos 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

- La distribución semanal de la jornada se fijará por cada empresa de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores atendiendo a las necesidades organizativas de cada una, si bien podrán negociar con sus respectivos comités o delegados de personal el establecimiento de turnos y la cuantía del plus correspondiente, tanto para aquellos como para el trabajo en domingos y festivos.

- La jornada continuada será de aplicación del 1 al 31 de agosto, el periodo de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre, el día 5 de enero y los viernes de los meses de junio, julio y septiembre. En ambos casos sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

- De haberse optado por ello, durante el periodo de jornada continuada podrá establecerse de conformidad entre empresa y trabajadores de servicios de puertos, un horario flexible que, en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual anteriormente reseñado.

ARTÍCULO 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará el incremento del 50%.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido.

Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

Hora extra = (salario bruto anual / jornada anual) x 1,50 ó 1,75

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios,