

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**1862 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Terminal Marítima de Cartagena, S.L.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, 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 y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

**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 Acuerdo Derivado Convenio con número de expediente 30/01/0046/2026; denominado Terminal Marítima de Cartagena, S.L.; código de convenio n.º 30104382012026; ámbito Empresa; suscrito con fecha 04/02/2026 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, 21 de abril de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## **Convenio colectivo empresa Terminal Marítima de Cartagena, S.L.**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones generales**

##### *Sección 1.ª Ámbito de aplicación*

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado y rubricado por José Antonio Cánovas Andreu, en nombre y representación de la empresa Terminal Marítima de Cartagena, S.L. y por Antonio Felipe García, Amparo Pujol Gómez y Silvia Mateo Ballesta, Delegados de Personal, en nombre y representación de las personas trabajadoras de la empresa.

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todas las personas trabajadoras de la citada empresa que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia de este, con independencia de la modalidad contractual por la que se encuentren vinculados a la empresa.

Se entenderá en todo caso como personal laboral el que no estuviera excluido por el Estatuto de los Trabajadores (Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afectará al centro de trabajo de la empresa Terminal Marítima de Cartagena, S.L. existente en la actualidad en el municipio de Cartagena de la región de Murcia.

##### *Sección 2.ª*

#### **Artículo 3. Entrada en vigor y duración**

Sin perjuicio de su comunicación a la Autoridad Laboral, el presente convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2026.

La duración del presente convenio se fija desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2027.

A partir del día 31 de diciembre de 2027, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, excepto en el caso de denuncia fehaciente por las partes legitimadas del Convenio, la denuncia se podrá efectuar 60 días antes de la finalización de su vigencia o por cualquier de sus prórrogas. Una vez denunciado el presente Convenio seguirá aplicándose hasta la firma del nuevo Convenio.

#### **Artículo 4. Absorción y compensación**

Las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo absorben y compensan la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener reconocidos las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, en el momento de su entrada en vigor, y también absorben y compensan los aumentos salariales o extrasalariales que puedan establecerse en virtud de disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos o decisiones administrativas como judiciales.

En caso de que existiese alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas a título meramente individual condiciones económicas que, consideradas en

su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para las personas trabajadoras de su mismo nivel/grupo profesional, mantendrán aquellas con carácter estrictamente personal.

#### **Artículo 5. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por un miembro de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas, y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio, cuyas funciones específicas con carácter preceptivo serán:

- La Interpretación del Convenio.
- La vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el mismo
- Las dudas o discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria sobre la aplicación e interpretación de las normas del presente convenio colectivo se someterán para su resolución a los sistemas no judiciales de solución de conflictos laborales regulados en el III Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR III; BORM n.º 21; 27/01/2021).

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, con carácter preceptivo, son las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Las consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las partes firmantes de este convenio.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de siete días.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria para que tengan validez deberán ser refrenados por la mayoría de cada representación y tendrán carácter ejecutivo.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

### **Capítulo II**

#### **Clasificación y Formación Profesional**

##### *Sección 1.ª Clasificación del personal*

#### **Artículo 7. Grupos profesionales / Niveles Retributivos**

##### **Grupo I. Personal Titulado**

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.

- Personal con Titulación Superior
- Personal con Titulación de Grado Medio

##### **Grupo II. Personal Administrativo.**

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.

- Jefatura de Sección
- Jefatura de Negociado
- Inspector/a de Depot
- Oficial administrativo
- Auxiliar administrativo

Grupo III Personal Operativo.

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

- Jefatura de Operaciones /Capataz
- Oficial de operaciones
- Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos (incluye funciones de especialista)
  - Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos y grúas (incluye funciones de especialista)
    - Especialista (incluye funciones de amantero y control)
    - Frigorista
    - Operario/a de depot
    - Técnico/a de mantenimiento
    - Almacenero
    - Peón

#### **Artículo 8. Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se realizará, conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En aras de promover la polivalencia del personal la movilidad funcional dentro del mismo grupo/nivel profesional podrá realizarse con normalidad salvo entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

3. Dentro del grupo/nivel profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por la persona trabajadora determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo/nivel profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

4. La movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo/nivel profesional superior, así como la movilidad para la realización de funciones pertenecientes a un grupo profesional inferior, se regulará conforme a las previsiones establecidas al respecto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la empresa estime necesario que la persona trabajadora realice trabajos correspondientes a un nivel superior, aquél percibirá, durante el tiempo en que preste los mismos, el salario correspondiente a dicho nivel.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

#### **Artículo 9. Movilidad geográfica**

La movilidad geográfica en la empresa será siempre posible en caso de traslado del centro de trabajo de la empresa, siempre que el mismo se produzca en Cartagena o en sus municipios colindantes.

#### *Sección 2.ª Formación Profesional*

#### **Artículo 10. Formación continua**

Las partes firmantes valoran la importancia de la formación del personal por lo que se comprometen a fomentar la misma detectando las necesidades que pudiera existir en las distintas Áreas de la empresa.

El personal que realice funciones propias de conducción y de manejo de grúas deberá estar en posesión de la titulación, habilitación o autorización que requiera la maquinaria a utilizar. La empresa garantizará la formación práctica que resulte necesaria para la obtención o renovación de las titulaciones, habilitaciones o autorizaciones exigidas.

La pérdida temporal o definitiva de la necesaria titulación, habilitación o autorización por causa injustificada y/o inexcusable imputable a la persona trabajadora se entenderá a todos los efectos constitutiva de falta de aptitud sobrevenida para el desempeño del trabajo.

### **Capítulo III**

#### **Ingresos y ceses**

#### **Artículo 11. Período de prueba**

Se acuerda para las contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio un periodo de prueba de 6 meses para los titulados (Grupo I), 2 meses para el personal administrativo (Grupo II) y 1 mes para el resto.

Las situaciones de incapacidad laboral, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpirán, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, el cómputo de este, que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

#### **Artículo 12. Ceses**

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligada a avisar a la misma con 15 días de antelación.

En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, la persona trabajadora perderá la retribución 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 corresponda.

## Capítulo IV

### Condiciones económicas.

#### Artículo 13. Salario base

El salario base de Convenio será el que, para cada uno de los niveles retributivos señalados en el artículo 7, figura en el Anexo II de este Convenio.

#### Artículo 14. Incrementos

Se acuerda un incremento salarial distribuido de la siguiente forma:

Para el año 2026: 3%

Para el año 2027: IPC real del año 2026

#### Artículo 15. Plus ad personam

El citado complemento no será absorbible ni compensable con cualesquiera otros conceptos salariales y experimentará las revisiones que con carácter general se establecen en el presente Convenio.

#### Artículo 16. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias normales aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente convenio colectivo que vengan motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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 supeditadas a las exigencias de los clientes como a la disponibilidad de la instalaciones portuarias, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad, que la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para las personas trabajadoras, siempre dentro de los límites establecidos en la Ley, en particular en lo que se refiere al número máximo de 80 horas anuales establecido en el artículo 35.2 del E.T.

Las citadas horas extraordinarias se podrán compensar, a criterio de la empresa, con descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en cuyo caso no computarán a efectos del límite máximo reseñado en el párrafo anterior.

#### Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias de devengo anual 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 18. Dietas y desplazamientos

1. Las dietas por viajes o desplazamientos requeridos por necesidades de la actividad serán abonados por la misma previa justificación de su importe.

2. El personal que utilice su vehículo particular en desplazamientos laborales percibirá en compensación por ello, la cantidad de 0,38 € por kilómetro recorrido para todos los desplazamientos.

3. Cuando el desplazamiento se efectúe por autopista y éste sea por motivos laborales, la empresa deberá de abonar los gastos generados por aquel relativos a ticket de peaje de autopista y parking.

Dichas cantidades no experimentarán revisión alguna durante la vigencia del presente convenio.

## Capítulo V

### Jornada laboral, fiestas, permisos y vacaciones

#### Artículo 19. Jornada laboral y flexibilidad horaria

1. La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será de 1.800 horas anuales, distribuidas en ocho horas diarias de lunes a viernes, debiendo prestar servicios en horario de mañana y tarde a lo largo de todo el año, entendiéndose los sábados como no laborables a todos los efectos.

Mediante acuerdo con las personas trabajadoras y a través de sus representantes, y siguiendo lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecer los turnos necesarios, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, y siempre que las necesidades de servicio lo permitan, la jornada de los viernes se desarrollará exclusivamente en horario de mañana, para lo cual se establecerá un sistema rotatorio de retén en cada departamento que cubra en todo caso las necesidades de servicio.

En el caso de que por necesidades de servicio sea necesario trabajar los viernes en horario de mañana y tarde por resultar insuficiente para atender aquellas el sistema de retén a que se refiere el párrafo anterior, dicha circunstancia se deberá notificar a las personas trabajadoras con la máxima antelación posible.

2. Ello no obstante, de mutuo acuerdo entre las partes, se podrán establecer otros horarios distintos al inicialmente fijado, siempre que se respete la jornada de 40 horas semanales y siguiendo lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 20. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborables, pudiendo dividir como máximo, en dos períodos de 15 días.

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

3. Los periodos de disfrute de vacaciones se fijarán de común acuerdo en cada Departamento entre las personas trabajadoras y sus superiores, durante el primer trimestre de cada año, que serán trasladados a la Dirección de la empresa.

Ésta 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.

Fiesta patronal. Se declara festivo a todos los efectos, con carácter no recuperable, el día 16 de julio, festividad de Nuestra Sra. Del Carmen. Cuando la fiesta patronal coincidiera en sábado o domingo, se compensará económicamente con el abono de una jornada. Al objeto de no perder los días festivos que coincidan en sábados y siempre que la ley no disponga de su cambio a otros días de la semana, se compensará económicamente con el abono de una jornada.

## Capítulo VI

### Permisos retribuidos

#### Artículo 21. Permisos retribuidos

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 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 pareja de hecho debidamente inscrito al respecto, 5 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 8 días laborables. En caso de tener hijos/as menores de edad o con discapacidad, 7 días laborables o 10 días laborables si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia.
- d) En caso de fallecimiento de padres o hijos/as, 3 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días laborables.
- e) En caso de fallecimiento de abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, 3 días laborables; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días laborables.
- f) En caso de mudanza o desahucio, 2 días laborables.
- g) Cinco días laborables por 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 a 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.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. El presente supuesto no alcanza a los trámites precisos para renovación de cualesquiera documentos o permisos salvo que se acredite imposibilidad de llevarlos a cabo fuera del horario laboral.
- 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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.

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.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo VII**

### **Excedencias**

#### **Artículo 22. Excedencias**

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciarla.

La persona trabajadora en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, sin pérdida de derechos que tuviera reconocidos al tiempo de iniciar la situación de excedencia.

2. Será causa justa y suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el hecho que la persona trabajadora excedente durante el período de excedencia haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización expresa escrita del empresario.

## **Capítulo VIII**

### **Seguridad y Salud Laboral**

#### **Artículo 23.**

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 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias y normativas. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen carácter de derecho mínimo necesario indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

#### **Artículo 24. Cheques médicos**

La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadores o para verificar si el estado de salud de las personas trabajadores puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La periodicidad de los reconocimientos médicos se establecerá por parte del Servicio de Prevención contratado por la empresa.

#### **Artículo 25. Prendas de trabajo**

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual que resulten necesarios de conformidad con lo previsto en la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos.

Al personal operaciones (marítimas, terrestres y almacén), se le proveerá de cuatro equipos completos al año. Estos equipos se repartirán en dos de verano (pantalón y camiseta) y dos en invierno (chaqueta, chaquetón, camiseta y pantalón).

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

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

### **Capítulo IX**

#### **Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo**

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, durante la primera baja del año, la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la persona trabajadora reciba la totalidad de su salario.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, la persona trabajadora reciba la totalidad de su salario.

La Empresa tendrá la facultad de que las personas trabajadoras, que estén percibiendo el complemento aludido, sean reconocidos por los Médicos de la Mutua de Colaboración con la que la empresa tenga suscrito el Documento de Asociación correspondiente, cuantas veces lo estimen necesario. La negativa de la persona trabajadora a someterse al reconocimiento correspondiente será causa para perder el derecho al complemento antedicho.

#### **Previsión Social**

La empresa estará obligada a pagar a las personas trabajadoras un plan de pensiones o de jubilación no concurrente, cuyo importe se incrementará cada año en los incrementos salariales pactados, sin perjuicio de que las personas

trabajadoras puedan complementar por su cuenta las contribuciones al plan para incrementar los rendimientos del mismo. Quedaría:

Para el año 2026: 93,17 euros

Coberturas de riesgo

La empresa suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte natural y por accidente o incapacidad permanente absoluta a favor de las personas trabajadoras por una cuantía que se irá incrementando en los mismos porcentajes que los acordados para los conceptos salariales, cuya prima sufragará en su totalidad. Para cuantías superiores a las indicadas, la empresa y la persona trabajadora acordarán el pago del exceso correspondiente. Quedaría:

Para el año 2026: 37.267,22 euros

#### **Artículo 27. Ayuda por discapacidad física o psíquica**

A las personas trabajadoras que tengan hijos/as o familiares con discapacidad, siempre que acrediten que perciben prestaciones de la Seguridad Social por este hecho, o en el caso de no percibir éstas, que tengan reconocida una discapacidad superior al 50%, se les abonará un ayuda de 899,22 euros anuales en el año 2026 por cada persona beneficiaria que se halle en la antedicha circunstancia, independientemente de los salarios convenidos.

### **Capítulo X**

#### **Artículo 28. Cláusula de descuelgue. Inaplicación del presente Convenio Colectivo**

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de la empresa, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la representación legal de las personas trabajadoras.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de 5 días, someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes, de conformidad con lo establecido legalmente, podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Oficina de resolución de conflictos laborales de la Región de Murcia.

4. Las partes se comprometen a acudir al ASECMUR III (BORM n.º 21 de 27/01/2021) o al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia.

#### **Artículo 29. Garantías sindicales**

Ningún Delegado/a de Personal, miembro de Comité de Empresa, o miembro de las Comisiones Negociadoras y Mixta del Convenio, podrán ser despedidos/as ni sancionados/as, salvo por causa grave suficientemente probada.

En todo caso, sería necesaria la incoación de expediente contradictorio, con audiencia del interesado/a y del órgano representativo a que pertenezca.

En el caso de no ser declarado procedente el despido, por autoridad judicial, la Empresa deberá readmitir forzosamente a la persona trabajadora, a no ser que ésta opte por la percepción de una indemnización según establezca la legislación laboral.

La garantía establecida en este artículo se extenderá hasta un año después del cese de la función representativo sindical.

Los miembros del comité de Empresa y Delegados/as de personal, dispondrán de un crédito de hasta 25 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de fundiciones representativas y sindicales.

#### **Artículo 30. Oficina de resolución de conflictos laborales de la región de Murcia.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, en representación de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, se someten expresamente a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Oficina de resolución de conflictos laborales de la Región de Murcia para la resolución de los conflictos laborales, de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

#### **Artículo 31. 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 32. 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.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **Artículo 33. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes un absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.



### **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.

Don José Antonio Canovas Andreu, en nombre y representación de la empresa.

Don Antonio Felipe García, doña Amparo Pujol Gómez y doña Silvia Mateo Ballesta, en nombre y representación de las personas trabajadoras de la empresa.

## Anexo I

### Definición de categorías

#### Funciones

##### A) Grupo I Personal Titulado:

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

Personal con Titulación de Grado Medio: Es aquella persona 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) Grupo II Personal Administrativo:

Jefatura de Sección: Es la persona trabajadora provista 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.

Jefatura de Negociado: Es la persona trabajadora provista o no de poderes que efectúa las órdenes inmediatas al Jefe de Sección, a la Jefatura de Sección y si no lo hubiere, está encargada de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o Dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los/las Oficiales, Auxiliares, y demás personal que de él depende y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Inspector/a de Depot: Es la persona trabajadora que realiza servicios de organización y distribución de los trabajos de depot entre los operarios de depot, frigoristas, oficiales y auxiliares administrativos y demás personal que de ella dependen, así como de inspección de depot con iniciativa y responsabilidad.

Oficial Administrativo: Es la persona Administrativa con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin otras personas trabajadoras a sus órdenes, que realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, de carácter administrativo, comercial, operativo etc. inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar "Administrativo": Es la persona Administrativa que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

##### C) Grupo II Personal Operativo:

Jefatura de Operaciones: Es la persona profesional que bajo las instrucciones de la empresa, se ocupa de las operaciones, organización y dirección de los distintos trabajos portuarios a realizar, siendo al mismo tiempo responsable del rendimiento de los mismos. Y posee conocimiento del inglés

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

Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos (incluye funciones de especialista, amantero y control): Es el/la profesional portuario/a, que dispone de la capacitación profesional necesaria como manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias. Incluye funciones de especialista.

Conductor/a y manipulador/a de medios mecánicos y grúas (incluye funciones de especialista, amantero y control): Es el/la profesional portuario/a, que dispone de la capacitación profesional necesaria como manipulante de maquinaria que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, conduce y manipula los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers, grúas o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias. Incluye funciones de especialista.

Especialista, amantero y control: Es el/la profesional portuario/a, con la capacitación profesional necesaria, que realiza las tareas de manipulación de mercancías en la carga/descarga, estiba/ desestiba, transbordo y labores complementarias, a bordo de los buques y en la totalidad de la zona de servicio del Puerto bajo las órdenes del/de la oficial de operaciones / capataz o del jefe de operaciones de la Jefatura de Operaciones.

Además planifica, coordina y controla física y administrativamente, los movimientos de mercancías y sus continentes, número y peso de unidades, ubicación y localización de elementos, clasificación, identificación, recepción, entrega, verificación de la relación de mercancías objeto de carga, descarga y labores complementarias, recuentos, ritmos y frecuencias, etc. relativos a las operativas portuarias de dicho ámbito..

También dirige el movimiento de los puntales, grúas y demás aparejos de carga y descarga y la dirección de izada desde la cubierta de los buques y/o en tierra. Siguiendo visualmente en todo momento desde que inicia su elevación hasta que queda depositada en el muelle o en la bodega, cumpliendo las directrices dadas por su superior.

Frigorista: Es la persona profesional con capacitación y preparación, que realiza funciones de frigorista y demás servicios de depot con iniciativa y responsabilidad, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

Operario/a de depot: El el/la profesional con capacitación y preparación para trabajos de soldadura, que realiza servicios de depot con iniciativa y responsabilidad, siempre bajo instrucciones y responsabilidad de la empresa.

Técnico/a de mantenimiento: Es el/la profesional, que dispone de la capacitación profesional necesaria como técnico de mantenimiento que, con conocimientos de mecánica, hidráulica y electricidad, lleva a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de los diferentes vehículos empleados en la operativa portuaria, incluyendo palas cargadoras, carretillas elevadoras, reachstackers, camiones, trailers, grúas o cualquier otro vehículo utilizado en operaciones portuarias, y en cualquiera otra manipulación o desplazamiento de mercancías dentro de las instalaciones portuarias.

Almacenero: Es la persona responsable del almacén, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc.

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

## Anexo II

### Tablas salariales 2026

El presente Anexo contiene las Tablas correspondientes al Salario Base por categorías que resultan de aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación durante el año 2026.

Los sucesivos incrementos salariales acordados en el presente Convenio Colectivo se aplicarán sobre los importes contemplados en el presente Anexo.

	Salario base/paga	Salario bruto anual
<b>Nivel I</b>		
Personal con Titulación Superior	2.060,44 €	32.967,08 €
Personal con Titulación de Grado Medio	1.963,44 €	31.414,98 €
<b>Nivel II</b>		
Jefatura de Sección	1.938,18 €	31.010,90 €
Jefatura de Negociado	1.834,69 €	29.355,04 €
Oficial Administrativo	1.493,62 €	23.897,93 €
Auxiliar Administrativo	1.275,33 €	20.405,34 €
<b>Nivel III</b>		
<b>Categorías básicas</b>		
Peón	1.094,38 €	17.510,03 €
<b>Categorías asimiladas</b>		
Almacenero	1.281,06 €	20.496,97 €
Conductor/a manipulador/a medios mecánicos	1.223,12 €	19.569,96 €
Conductor/a manipulador/a medios mecánicos y grúas	1.596,50 €	25.544,05 €
Especialista/amantero	1.223,12 €	19.569,96 €
<b>Nivel IV</b>		
Jefatura de Operaciones	1.834,69 €	29.355,04 €
Oficial Operaciones/ Capataz	1.594,06 €	25.504,89 €
<b>Categorías asimiladas</b>		
Frigorista	1.493,62 €	23.897,93 €
Operario/a de depot	1.223,12 €	19.569,96 €
Técnico/a de mantenimiento	1.223,12 €	19.569,96 €

### Anexo III

#### Régimen disciplinario

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen tres días al mes, entendiéndose por retrasos los superiores a quince minutos.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los compañeros y compañeras o subordinados/as.
6. El incumplimiento de realizar en tiempo y forma el registro horario, cuando dichos incumplimientos superen los tres días al mes.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

Se consideran **faltas graves** las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante tres días al mes. Bastará una única falta de asistencia si ocasionara un perjuicio en la organización y prestación del servicio o afectara a la jornada de algún compañero.
2. Cinco faltas de puntualidad no justificadas al mes.
3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para la persona trabajadora serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.
8. Los incumplimientos sobre la normativa de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos laborales siempre que no entrañe riesgo para la integridad y salud de la persona trabajadora y/o de sus compañeros y compañeras.

Se consideran **faltas muy graves** las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo, así como cualquier acto de transgresión de la buena fe contractual.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de las demás personas trabajadoras, como de la empresa.

5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante jornada laboral.

6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora.

7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

8. Causar accidente grave a sus compañeros y/o compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. Cualquier incumplimiento sobre la normativa de seguridad e higiene en el trabajo así como en materia de prevención de riesgos laborales que implique riesgo para la integridad y salud de la persona trabajadora y/o de sus compañeros y compañeras.

11. El uso indebido de los medios y tecnologías de la información y comunicación facilitadas por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral.

#### Sanciones:

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

##### b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

##### c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

La empresa otorgará a la persona trabajadora un trámite de audiencia de tres (3) días hábiles desde la propuesta de imposición de sanción, para formular alegaciones (verbales o escritas) sobre los hechos descritos. No habrá que ofrecer esa audiencia a la persona trabajadora cuando no pueda pedirse razonablemente

a la empresa que le conceda esta posibilidad. La falta de pronunciamiento de la persona trabajadora dentro del plazo indicado no será impedimento para la continuación del proceso sancionador y que la empresa adopte las decisiones que consideren oportunas con las pruebas de las que dispongan.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días a partir de la notificación escrita de la sanción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Don José Antonio Cánovas Andreu, en nombre y representación de la empresa.

Don Antonio Felipe García, doña Amparo Pujol Gómez y doña Silvia Mateo Ballesta, en nombre y representación de las personas trabajadoras de la empresa.