

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

1444 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0010/2023; denominado CLUBS NAÚTICOS, DÁRSENAS Y PUERTOS DEPORTIVOS DE LA REGIÓN DE MURCIA; código de convenio n.º 30104175012023; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/01/2023 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 24 de febrero de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Convenio colectivo sectorial de Puertos y Dársenas Deportivas de la Región de Murcia

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo preliminar. Partes firmantes.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

Artículo 5. Denuncia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Artículo 7. Garantías personales.

Artículo 8. Concurrencia de convenios.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Artículo 10. Constitución y funciones de la Comisión paritaria.

Artículo 11. Procedimiento de la Comisión paritaria.

Artículo 12. Domicilio de la Comisión paritaria.

Artículo 13. Mediación y arbitraje.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Artículo 14. Facultades de la Dirección.

Capítulo 3

Contratación

Artículo 15. Pruebas de aptitud.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Artículo 17. Características generales de los contratos y el personal.

Capítulo 4

Jornadas de descanso, permisos y vacaciones

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Artículo 19. Calendario laboral.

Artículo 20. Jornada irregular.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Excedencias.

Artículo 24. Licencias.

Artículo 25. Reducción de jornada por motivos laborales.

Capítulo 5

Clasificación del personal

Artículo 26. Clasificación y escalafón del personal.

Artículo 27. Trabajos en diferentes grupos profesionales.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 29. Cese voluntario del trabajador.

Capítulo 6

Régimen económico

Artículo 30. Características de la retribución.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Artículo 32. Complemento de nocturnidad.

Artículo 33. Complemento de antigüedad.

Artículo 34. Gastos de viajes y desplazamientos.

Artículo 35. Revisión salarial.

Capítulo 7

Protección social de los trabajadores

Artículo 36. Enfermedad y accidente de trabajo.

Artículo 37. Jubilación parcial.

Artículo 38. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Artículo 39. Empresa principal y subcontratadas.

Artículo 40. Derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 41. Garantías por continuación del mismo titular de la concesión.

Artículo 42. Subrogación.

Artículo 43. De los representantes de los trabajadores.

Artículo 44. Comité intercentros.

Artículo 45. De las organizaciones sindicales.

Artículo 46. Delegados sindicales.

Artículo 47. Garantías sindicales.

Artículo 48. Formación Profesional para el empleo.

Artículo 49. Acciones formativas.

Artículo 50. Seguimiento de la formación.

Artículo 51. Medidas para promover la igualdad.

Artículo 52. Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.

Artículo 53. Observatorio para la igualdad de oportunidades sectoriales.

Capítulo 8

Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 54. Principios generales.

Artículo 55. Graduación de las faltas.

Artículo 56. Acoso sexual y persecución moral (mobbing).

Artículo 57. Sanciones.

Disposición adicional primera. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

Disposición adicional segunda. Sustituciones.

Derecho transitorio

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda.

Anexo I

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo preliminar. Partes firmantes.

Son partes concertantes del presente Convenio colectivo, por la parte empresarial, la Asociación de Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia, representada por D. Blas Isaac Calventus, en su condición de presidente de la Asociación de Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia y D. Antonio Maestre Márquez, actuando esta asociación como representante de las empresas del sector; y, por la parte de los trabajadores, como representantes legales unitarios de los trabajadores del sector, de una parte por CCOO D. Diego Zaplana Ros y como asesor D. Julio López Pujalte y de la otra por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de Murcia (FesMC-UGT) delegados D. Tomasa García Torrecillas y como asesore D. Juan José Balsalobre Pedreño y D. Juan José Jiménez Bueno.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de todas las empresas y entidades, cualquiera que sea su forma jurídica, que tengan por objeto la explotación, mantenimiento y gestión de puertos y dársenas deportivas de la Región de Murcia, y la prestación de otros servicios auxiliares. A título enunciativo, pueden ser sociedades mercantiles, ya sean públicas o privadas, consorcios, asociaciones y clubs náuticos.

En todo aquello no pactado en el presente convenio se tiene que estar a lo que disponga en cada materia el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, normas concordantes y la restante legalidad vigente, en especial a la Ley 3/1996, de 16 de mayo, de puertos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio es aplicable a todo el territorio de la comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Este convenio afectará a todos los trabajadores/as incluidos en los ámbitos funcional y territorial de las empresas y entidades antes mencionadas.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

Este convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes negociadoras, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín oficial de la Región de Murcia, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente convenio debe comunicarse mediante un escrito de cualquiera de las partes, como mínimo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. En caso de denuncia, ambas partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de 30 días desde la fecha, para constituir la mesa de negociación del nuevo convenio. Una vez denunciado y transcurrido un año sin llegar a acuerdo, se acudirá a la OMAL (Oficina de mediación y arbitraje laboral) y en todo caso se mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

En caso de no producirse la denuncia, el presente convenio se considerará prorrogado en todos sus términos, tanto con respecto a la parte normativa como a la obligacional. En este supuesto de prórroga con efectos del 1 de enero de

cada año, una vez sea publicado por el Gobierno y sea cual sea el organismo encargado, se tienen que revisar los conceptos salariales del convenio en un porcentaje equivalente al IPC español en relación con el 31 de diciembre del año anterior, siempre que sea positivo. Una vez denunciado, también se aplicará la subida del IPC por cada año natural que se inicie.

El contenido íntegro de este Convenio colectivo se mantendrá hasta la firma de uno nuevo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio se entienden como un mínimo, el cual se verá superado en cada caso por mejoras y condiciones establecidas y/o pactadas con anterioridad con el personal, o establecidas en disposiciones legales, decisiones arbitrales o resoluciones administrativas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, se considerará global conjuntamente vinculadas a las partes de su totalidad.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones particulares de aquellos trabajadores/as que, en el cómputo anual, excedan en su conjunto las del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que hayan sido implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa y trabajador, y no serán objeto de compensación, absorción ni revalorización.

Artículo 8. Concurrencia de convenios.

Los supuestos de concurrencia de convenios se resolverán aplicando los siguientes principios:

Principio de supletoriedad. El presente convenio se aplicará de forma supletoria en todas aquellas materias no reguladas en Convenios colectivos de ámbito inferior.

Principio de condiciones más beneficiosas. Las condiciones más beneficiosas para los trabajadores/oras establecidas en los Convenios colectivos de ámbito inferior, consideradas globalmente y en cómputo anual, tendrán que ser respetadas siempre y cuando superen o igualen las dispuestas en este convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, formada por dos representantes sindicales y dos de los empleadores.

Esta comisión tendrá las funciones que expresamente se le encomienden durante la vigencia del presente Convenio colectivo, y se ocupará de resolver cualquier cuestión que se le formule en relación con la aplicación e interpretación de lo mismo, reuniéndose a instancia de cualquiera de las partes cuando resulte necesario, y tratando de evaluar y realizar un seguimiento de la proyección del presente cuerpo normativo sobre las relaciones y condiciones laborales del sector.

Artículo 10. Constitución y funciones de la Comisión paritaria.

1-. En el plazo máximo de tres meses desde la firma del presente Convenio colectivo se creará una Comisión paritaria constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes de lo mismo.

2.- Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación auténtica del Convenio colectivo.
- b) El intento de conciliación de los conflictos colectivos, con independencia de la conciliación delante del CMAC o de otros organismos competentes.
- c) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo, de acuerdo con aquello que disponga la legislación vigente, actualmente en los artículos 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- d) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- e) Cuántas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio colectivo.
- f) Todas aquellas cuestiones referentes al sector afectado por el Convenio colectivo que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

3.- La Comisión paritaria intervendrá en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando en libertad en las partes para, una vez agotado este trámite, dirigirse a la autoridad o jurisdicción competente.

Artículo 11. Procedimiento de la Comisión Paritaria.

1.- La Comisión paritaria estará formada por: dos vocales, como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra en el año, con carácter ordinario. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, con voz, pero sin voto.

Entre los asistentes se designará un/a secretario/aria que extenderá acta de la reunión.

2.- La Comisión paritaria se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden las partes (reunión extraordinaria).
- b) Una vez el año con carácter ordinario durante el mes de diciembre.

Las convocatorias de la Comisión paritaria las realizará el secretario/a de la misma en forma escrita, donde constará el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación. Se considerará válidamente constituida la comisión paritaria cuando se encuentren presentes los dos miembros de cada una de ambas representaciones.

3.- Los acuerdos se tomarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta donde consten. En el caso de no llegar a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen, se pueden someter a arbitraje, conciliación o mediación. A tal efecto, serán remitidos al árbitro o mediador los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. Si se hubiera optado por el sometimiento a arbitraje, la decisión arbitral tendrá carácter vinculante, excepto en el caso en que ambas partes lleguen a un acuerdo posterior o simultáneo. En este caso prevalecerá el acuerdo entre las partes sobre la decisión arbitral, que quedará sin efecto, total o parcialmente, según el ámbito material del acuerdo, pudiéndose, en este caso, solicitar la homologación del nuevo acuerdo recaído este arbitraje. Obtenida avenencia en conciliación o mediación o conseguido acuerdo entre partes, estos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ser ejercitado, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

4.- El Secretario permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión paritaria. Las funciones del/la secretario/a serán las siguientes:

- a) Convocar las partes con siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión paritaria las consultas recibidas.
- c) Llevar un registro de las actas aprobadas y entregar certificaciones de sus acuerdos.
- d) Cuántos otros cometidos le sean encomendados, por acuerdo de la Comisión paritaria, para su mejor funcionamiento.

Artículo 12. Domicilio de la Comisión Paritaria.

La Comisión paritaria tendrá su domicilio en La Manga, en el mismo lugar donde en cada momento radique el domicilio de la Asociación de Clubs Náuticos y Puertos Deportivos y Turísticos de Murcia, actualmente radicado en el Puerto Deportivo Tomas Maestre, 30380 La Manga (Murcia). Sin embargo, la Comisión paritaria podrá reunirse en cualquier otro lugar previo acuerdo de las partes.

Artículo 13. Mediación y arbitraje.

Con el fin de reducir la conflictividad en el ámbito de este convenio, las partes acuerdan someterse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR), previo a la vía judicial.

Capítulo 2

Organización del trabajo

Artículo 14. Facultades de la Dirección.

La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades del empleador es facultado de la Dirección de la misma, de acuerdo con aquello previsto legal y convencionalmente.

Capítulo 3

Contratación

Artículo 15. Pruebas de aptitud.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se pueden contratar mediante cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

Las empresas, con posterioridad al ingreso de los trabajadores, podrán realizar pruebas médicas, prácticas psicotécnicas y técnicas que la ley permita, para comprobar si el estado físico, grado de aptitud y preparación de los trabajadores/as son los adecuados para las tareas del puesto que tendrán que desarrollar.

Artículo 16. Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba conforme a ley que tendrá que documentarse por escrito.

Durante el periodo de prueba conforme a ley el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que corresponden al puesto de trabajo que desarrolle, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Esta podrá instarse, mientras no haya finalizado el mencionado periodo, por cualquiera de las partes, sin más requisito que comunicar por escrito la no superación del periodo de prueba conforme a ley por parte del empleador.

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción, guarda con finalidades de adopción, acogimiento y riesgo durante la lactancia, que afectan al trabajador durante el periodo de prueba conforme a ley, interrumpirá su cómputo, continuando lo mismo a partir de la fecha en que finalice la causa de interrupción.

Artículo 17. Características generales de los contratos y del personal.

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente, tengan estas carácter indefinido o temporal, si bien, con el objetivo de impulsar la promoción del empleo en los diferentes sectores de actividad. Las empresas otorgarán prioridad a la estabilidad en el empleo de manera tal que las necesidades permanentes de las mismas tenderán a ser cubiertas por trabajadores/as con contrato indefinido y sólo cuando exista alguna de las causas coyunturales legalmente establecidas, procederá la contratación temporal.

Con respecto a la promoción de la conversión de empleo temporal en empleo estable, estará en aquello que establezca la norma legal en cada momento, pudiendo utilizarse todas aquellas modalidades de fomento de la contratación indefinida establecidas al respecto y conforme a ley.

Capítulo 4

Jornadas de descanso, permisos y vacaciones

Artículo 18. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del convenio, la jornada máxima quedará establecida en mil ochocientas horas anuales de jornada efectiva.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada. En jornadas continuadas de más de seis horas se establece un descanso, considerado como tiempo efectivo de trabajo, de quince minutos.

Este descanso será de treinta minutos en el caso de que sea un trabajador menor y la jornada supere las cuatro horas y media.

El tiempo de trabajo se computará de manera que tanto al final como al inicio de la jornada laboral el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 19. Calendario laboral.

El calendario laboral se elaborará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que hagan referencia a ello.

El calendario tendrá que estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año natural.

No obstante, ambas partes acuerdan que, vistas las especiales características de las empresas afectadas por este convenio, pueda haber flexibilidad en la regulación de la jornada laboral a fin de que se puedan atender las necesidades de organización en todo momento, principalmente los días y meses de más actividad, respetando siempre los mínimos legales.

Artículo 20. Jornada irregular.

Las partes son conscientes de las especiales características de un sector que trabaja trescientos sesenta y cinco días el año y veinticuatro horas al día y que, al mismo tiempo, concentra mucho su actividad en temporadas altas y festivos a dar servicio a las actividades de ocio y ocio, lo cual hace que se requiera flexibilidad para poder adaptarse a estas circunstancias.

La jornada anual podrá distribuirse irregularmente en un diez por ciento de ésta durante todos los días del año, sin perjuicio del disfrute de los días de descanso semanal y anual que correspondan a los trabajadores/oras, y con independencia que los contratos de trabajo sean a tiempo parcial o a tiempo completo. En todo caso, siempre se respetará el descanso mínimo entre jornadas, asegurando que la jornada mínima para un trabajador a tiempo completo no sea inferior, por aplicación de la jornada irregular, a 6 horas diarias.

La jornada se concretará siempre que sea posible en el calendario laboral. Sin embargo, cuando no sea posible hacerlo con tanta antelación, se hará mediante un cuadrante que se confeccionará cada tres meses como mínimo y tendrá que exponerse con una antelación mínima de un mes a su entrada en vigor. Sin embargo, se podrá adaptar el cuadrante en periodos inferiores cuando haga falta por necesidades de los servicios como bajas de otros trabajadores y de otras situaciones no previsibles que lo puedan hacer necesario, pero siempre con aviso al trabajador con siete días de antelación.

Las diferencias derivadas de la distribución de la jornada irregular se tendrán que compensar en el plazo de nueve meses desde que se produzcan, salvo supuestos de suspensión de contratos, como bajas por incapacidad que lo impidan pudiendo, en este caso, hacerlo al finalizar la situación, ya sea por exceso o por falta de jornada. Sin embargo, el trabajador, sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación de este artículo, percibirá mensualmente la retribución íntegra que le habría correspondido no haberse producido la mencionada variación.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

El empleador y los trabajadores pueden pactar la realización de horas extraordinarias, sin exceder del máximo legal de 80 horas anuales, o lo que esté vigente en cada momento. Se compensarán con tiempo de descanso salvo pacto en contrario entre empresa y trabajadores. Estas horas serán compensadas a razón de 1'50 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada o bien, en caso de acuerdo, con su pago con la retribución por hora que consta en las tablas del presente convenio.

En el supuesto de avisos por inclemencias meteorológicas y con objetivo de salvaguardar la flota de forma responsable la empresa puede requerir a un trabajador/a que acuda a su puesto de trabajo, estando este/a obligado/a a presentarse, salvo acreditada justificación. Estas horas serán compensadas a razón de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada o bien, en caso de acuerdo, por su pago con la retribución ordinaria incrementada en un 100% tal como consta en las tablas del presente convenio. Este supuesto se aplicará al trabajador/a que en ese momento esté realizando su turno de manera habitual si por las circunstancias antes descritas tuviera que alargar su jornada laboral más tiempo a petición de la empresa.

Artículo 22. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfruta de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidos, que se tienen que disfrutar durante el año natural.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el inicio de las vacaciones no hayan completado 1 año de servicio tendrán que disponer de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El cómputo de inicio de las vacaciones no se podrá realizar en festivo o en un día de descanso del trabajador.

Será de aplicación, mientras sea vigente, aquello que dispone el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores, que indica: Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parte o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha diferente en la de la incapacidad temporal o en la del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias diferentes en las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al hecho de que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año en que se hayan originado los supuestos mencionados.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, como mínimo, del comienzo de su disfrute. Visto el carácter notablemente estacional de las actividades de los puertos, los empleadores podrán excluir como periodos de vacaciones los de temporada alta hasta un total de 3 meses, comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 23. Excedencias.

1. Con respecto a la excedencia, tanto la voluntaria como la forzosa, estará en cada momento en lo que establezca la legislación vigente.

2. En las excedencias para el cuidado de hijos de hasta tres años, personas dependientes, o en aquellas motivadas por un supuesto de violencia de género, se mantendrá la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de dos años o conforme a ley en todo caso.

El excedente no puede trabajar en ninguna otra empresa ajena de la misma actividad durante esta situación ni puede realizar, por sí mismo o por medio de terceras personas, durante toda la excedencia, actividades de cualquier tipo que supongan una competencia directa o indirecta hacia la empresa, excepto si hay acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 24. Licencias.

El trabajador, siempre que avise tan pronto como pueda y lo justifique adecuadamente, puede faltar al trabajo o ausentarse con derecho a remuneración durante el tiempo y por alguno de los motivos previstos legalmente, actualmente contemplados en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores que indica:

Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

Unión de hecho: se conceden 15 días naturales de permiso si se produce una unión de hecho sustitutoria del matrimonio convencional. Para disfrutar hay que entregar un certificado de convivencia, emitido por el ayuntamiento o el organismo que resulte competente, que acredite que esta unión de hecho se ha producido dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, y tiene que resultar evidente que no es el propósito de las partes extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.

Por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días laborables. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse y así lo hiciera más de 75 kilómetros de su lugar de residencia, el permiso será de 4 días.

Los días de permiso se podrán disfrutar independientemente de la fecha de inicio de la enfermedad u hospitalización, siempre que coincida con la duración de la misma, de forma continua o por separado

Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo.

Si el cumplimiento del deber mencionado implica la imposibilidad de prestar el trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses, la empresa puede pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia que regula el artículo 46.1 del estatuto de los trabajadores.

Si el trabajador, para el cumplimiento del deber o el ejercicio del cargo, percibe una indemnización hay que descontar el importe del salario a que tiene derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legales o convencionalmente.

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

Boda de hijos, hermanos o padres: 1 día.

También tendrán derecho a estas licencias las parejas de hecho que reúnan las condiciones establecidas en este artículo.

Exámenes: el tiempo indispensable para realizarlos cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional con la obligación que el trabajador justifique la asistencia a las pruebas realizadas.

Cambio de domicilio habitual: 1 día coincidente con la efectividad del cambio.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, que pueden dividir en 2 fracciones. El trabajador, por voluntad propia, puede sustituir este derecho por una reducción de media hora de la jornada normal, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas posteriormente al permiso de maternidad o paternidad de 15 días laborables. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que los dos trabajen. La retribución de las licencias tiene que ser a cargo del empleador, tanto si los trabajadores tienen que ser sustituidos por personal propio como por personal externo.

En todo aquello no previsto en este artículo hace falta atenerse al artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 25. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Estará en cada momento en aquello que disponga la legislación vigente, actualmente el artículo 37 apartado 6 del Estatuto de los trabajadores, que dice: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de

doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las reducciones de jornada que prevé el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Igualmente estará en aquello que disponga la legislación vigente, actualmente en el artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores que dice: La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades

productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

3. El uso de este derecho no supondrá pérdida de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, excepto los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

4. En todo aquello no previsto en los apartados anteriores estará de aplicación lo que se disponga en cada momento en el Estatuto de los trabajadores, actualmente el artículo 37.

Capítulo 5

Clasificación del personal

Artículo 26. Clasificación y escalafón del personal.

Los trabajadores afectados por este convenio se clasifican en niveles funcionales identificados con las denominaciones de grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4 y grupo 5. La adscripción en un grupo y categoría depende de las funciones y tareas básicas que desarrollan, así como de la formación y especialización exigida para ejercerla.

Vista la diversidad de puertos y dársenas, especialmente con respecto a su dimensión y, por lo tanto, diversa complejidad, la presente clasificación se tiene que aplicar atendiendo a este criterio, que hará que muchas veces no haya todas las categorías y que la existencia de una determinada categoría pueda excluir la necesidad de otra en muchos de los casos. En definitiva, hará falta una adaptación a la realidad de cada puerto.

GRUPO 1

DIRECTOR Y/O GERENTE

Es el empleado que, con responsabilidad inherente a su función, y siguiendo las directrices de la junta directiva, dirige en sus más amplios términos la actividad ordinaria del puerto, rindiendo cuenta de su actuación a la mencionada junta, de la que depende.

ADMINISTRATIVO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y AYUDANTE ADMINISTRATIVO

Realizarán las labores administrativas, gestión de la administración, asumiendo la responsabilidad las categorías superiores, entre las funciones del personal de administración, como: el registro, el archivo, contabilidad, facturación, gestión de cobros, atención al público, recepción y gestión de documentación de embarcaciones y control de acceso dentro de los horarios de trabajo.

ADMINISTRATIVO: Es el empleado que, siguiendo las directrices del Gerente, tiene a su cargo la actividad administrativa del centro de trabajo, dirigiendo,

realizando y distribuyendo el trabajo entre los administrativos tipo B, o auxiliares, en caso de existir estos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Bajo la supervisión del administrativo de rango superior, si lo hubiera, y siguiendo las directrices del Gerente, tiene a su cargo la actividad administrativa del cento de trabajo, realizando y distribuyendo el trabajo entre los administrativos de rango inferior.

AYUDANTE ADMINISTRATIVO: Bajo la supervisión de rangos administrativos superiores, es el encargado de la realización del trabajo de administración con menos responsabilidad.

Realizarán las labores administrativas, gestión de la administración, asumiendo la responsabilidad las categorías superiores, entre las funciones del personal de administración, como: el registro, el archivo, contabilidad, facturación, gestión de cobros, atención al público, recepción y gestión de documentación de embarcaciones y control de acceso dentro de los horarios de trabajo.

GRUPO 2

CONTRAMAESTRE Y ENCARGADO

Serán funciones de estas categorías:

CONTRAMAESTRE: Es el trabajador que tiene a su cargo la jefatura directa del personal del Puerto o Club. Deberá tener experiencia y práctica marinera y velar en todo momento por la seguridad de la flota, estando en posesión de la titulación oficial necesaria para patronear las embarcaciones del Puerto o Club. Dirigirá, bajo las órdenes del Gerente, los trabajos de todo tipo de faenas análogas que se originen. Distribuirá equitativamente el trabajo y vigilará su más exacta ejecución.

ENCARGADO: Realizará las funciones de revisión del mantenimiento y servicio técnico de las instalaciones portuarias. Estará a las órdenes del Contramaestre y Gerente, distribuyendo el trabajo del personal a su cargo.

MARINERO PRIMERA, MARINERO, MARINERO NOCHE Y AYUDANTE MARINERO

Serán funciones de estas categorías las siguientes:

a) La atención directa de los usuarios y usuarias del puerto. Ayuda a realizar la maniobra de atraque de las embarcaciones, revisión y vigilancia de los amarres.

b) Trabajos desde los muelles o pantalanes y movimiento de barcos, así como desde el bote abarcando todo lo referente al correcto atraque de las embarcaciones (amarras, cabos, guías, etc.).

c) Realizarán trabajos de mantenimiento según necesidades del puerto.

d) Dará apoyo a las actividades deportivas del puerto.

MARINERO DE PRIMERA: Es el empleado con titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Puerto o Club. Está capacitado para efectuar todas las maniobras de amarre y movimiento de barcos, además de todas aquellas faenas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones y embarcaciones propiedad de la instalación portuaria. De todos los marineros, es el de mas responsabilidad en el turno en que desempeñe.

MARINERO: Es el empleado con titulación oficial suficiente para patronear las embarcaciones del Puerto o Club. Está capacitado para efectuar todas las

maniobras de amarre y movimiento de barcos, además de todas aquellas faenas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones y embarcaciones propiedad de la instalación portuaria.

AYUDANTE DE MARINERO: Realizará trabajos de marinería bajo la supervisión de un marinero de superior categoría o contraмаestre.

MARINERO DE NOCHE: Teniendo las mismas funciones que el MARINERO, las desempeña habitualmente su trabajo entre las 22:00 y las 7:00h.

GRUPO 3

OFICIAL 1.º, OFICIAL 2.º Y AYUDANTE MANTENIMIENTO

Serán funciones de los oficiales y ayudantes las siguientes:

a) Mantenimiento del mobiliario e instalaciones de todo el recinto portuario (pintura, electricidad, jardinería, albañilería, fontanería, etc.

b) Limpieza, barrido y baldeo de las calles, plazas y muelles del puerto, recogida de basuras tanto de papeleras como de contenedores de las instalaciones del puerto.

c) Realizarán trabajos de marinería sencillos según necesidades del puerto.

Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento, serán controladas y verificadas por los encargados o contraмаestres.

OFICIAL DE 1.ª: Será el de rango superior y desarrollará las actuaciones previstas bajo su responsabilidad, teniendo a su cargo si existen, al oficial de segunda y al ayudante.

OFICIAL DE 2.ª: Realizará las funciones descritas bajo la supervisión de un superior, pudiendo tener a su cargo a un ayudante de mantenimiento.

AYUDANTE DE MANTENIMIENTO: Realizará las funciones descritas bajo la supervisión de un superior.

LIMPIADOR/A

Dentro de su jornada de trabajo, mantendrá en perfectas condiciones de limpieza los locales, aseos y dependencias del puerto.

GRUPO 4

MONITOR DEPORTIVO

Es aquel que realiza las funciones de enseñanza para los deportes que se practiquen en el Club, a cuyo efecto ostenta el título o autorización necesaria del organismo competente. Estará sujeto de un modo directo a las directrices e instrucciones que reciba del gerente y de los vocales deportivos.

GRUPO 5

PORTERO DE NOCHE

Es el encargado de vigilar la sede social y todo el puerto en horario nocturno.

Artículo 27. Trabajos en diferentes grupos profesionales.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que haga falta para ejercer la prestación laboral, así como el respeto a su dignidad.

La empresa podrá encomendar al trabajador funciones propias de un grupo profesional diferente al suyo, siempre que existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y durante el periodo indicado en los párrafos siguientes,

reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo al finalizar el motivo que haya dado lugar al cambio, o al transcurrir el periodo máximo permitido.

La realización de trabajos de un grupo profesional superior no podrá exceder de 6 meses durante un periodo de 12 meses, o de 8 meses durante un periodo de 24 meses. Si fueran superados, supondrá la adscripción automática del trabajador al grupo superior. La retribución mientras se desarrollan las funciones en el grupo superior será la correspondiente a lo mismo.

En el supuesto de que el trabajador tenga que realizar funciones de un grupo profesional inferior, la situación se mantendrá por el tiempo imprescindible, conservando la retribución económica correspondiente al grupo profesional de origen, excepto que la situación estuviera motivada por la propia solicitud del trabajador/ora.

No se podrán invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En otros supuestos habrá que estar a lo que prevé el actual artículo 41,1 f) del Estatuto de los trabajadores con respecto a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo.

Con respecto a las causas de extinción del contrato de trabajo, rige lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Artículo 29. Cese voluntario del trabajador.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio del empleador está obligado a notificarlo por escrito a la dirección, con una antelación mínima conforme a ley.

El empleador, en este caso, tiene derecho a concederle un permiso retribuido por todo o parte del periodo de preaviso y hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

En el supuesto de que el trabajador no observará el cumplimiento del preaviso pactado en el presente artículo, el empleador podrá descontar de la liquidación final el importe del salario equivalente a los días de retraso del preaviso.

Capítulo 6

Régimen económico

Artículo 30. Características de la retribución.

Las condiciones retributivas del personal afectado por el presente convenio serán las contenidas en las tablas de condiciones económicas que se adjuntan como anexo I, y que establecen las mismas para el ejercicio 2023.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá 2 gratificaciones extraordinarias cuyo importe estará integrado por 30 días de salario base, el ad personam y la ex vinculación cuando tenga. No se incluirá el plus de nocturnidad ni horas extras realizadas. Podrán ser prorrateadas y abonadas mensualmente, por acuerdo entre empleador y trabajador, reflejándose así en la hoja de salario.

Estas gratificaciones se devengarán, con respecto a la paga de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre y, con respecto a la de verano, del 1 de julio al 30 de junio. La paga de Navidad se tendrá que pagar el día 22 de diciembre y la de verano el 30 de junio.

Artículo 32. Complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 y las 6.00 horas. El personal que preste servicios dentro de esta franja tendrá derecho a percibir un complemento salarial denominado plus de nocturnidad de acuerdo con el importe reflejado en las tablas salariales del anexo I.

Sin embargo, este plus no se devengará cuando el trabajador haya sido contratado específicamente para prestar servicios en horario nocturno.

Artículo 33. Complemento de antigüedad.

Todas las empresas que abonen a sus trabajadores algún complemento por antigüedad, lo mantendrán de igual forma y las que no la abonen y lo hayan sustituido por un complemento de cualquier otro tipo lo mantendrán de igual forma.

Las empresas estarán obligadas a reconocer a las nuevas contrataciones este complemento por antigüedad o de cualquier otro tipo en las mismas condiciones que lo están disfrutando los empleados actuales de la empresa.

Este plus personal será revalorizable de acuerdo con los incrementos establecidos en el presente convenio y no será compensable ni absorbible.

Artículo 34. Gastos de viajes y desplazamientos.

Cuando el trabajador se tenga que desplazar fuera de la localidad en que habitualmente preste sus servicios, se le tendrán que resarcir los gastos de desplazamientos y dietas, a razón de 15 euros por comida principal (comida y cena) y 5 euros para desayunar. En caso de pernoctar fuera, a razón del servicio, se le pagará el gasto justificado, dentro de los parámetros establecidos por cada empleador, a menos que este hubiera contratado directamente los servicios.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propiedad del trabajador, se le tiene que abonar la cantidad de 0,25 € por kilómetro, además de los peajes en su caso.

Cuando el trabajador se desplace en vehículo de la empresa, serán a su cargo las sanciones de tráfico, a menos que lo sean por deficiencias técnicas del vehículo. Por eso el empleador tendrá que comunicar a la administración quién era el conductor del vehículo cuando sea posible hacerlo. En aquellos casos en que no sea posible hacer la comunicación y la responsabilidad recaiga directamente sobre el empleador podrá descontar de la nómina el importe de la sanción en caso de que el trabajador no le entregue previamente a la finalización del pago. Sin embargo, se tendrá que respetar el derecho del trabajador a poder recurrir la sanción, asumiendo la realización de esta y asumiendo los costes que pueda implicar en caso de desestimación. También estarán a cargo del trabajador cuando viaje en vehículo propio.

Artículo 35. Revisión salarial.

Las tablas salariales del presente convenio contenidas en el anexo son de aplicación hasta el año 2024.

La revisión nunca podrá ser negativa y no es aplicable al plus personal ad personam referido el artículo 7 del presente convenio.

Para el caso de prórroga tácita del convenio se estará a lo que se ha concedido en el artículo 5 de este convenio.

Capítulo 7

Protección social de los trabajadores

Artículo 36. Enfermedad y accidente de trabajo.

La empresa tiene que complementar hasta el 100% del salario real, con excepción de los conceptos extrasalariales, las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día y durante todo el periodo de incapacidad.

No se complementará en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes, excepto en los casos que dicha incapacidad sea con hospitalización. Este complemento será del 100% del salario real y sólo lo será durante el periodo de hospitalización y el consecutivo por un tiempo máximo del doble de la duración de la hospitalización.

Artículo 37. Jubilación parcial.

Los trabajadores menores de la edad de jubilación establecida legalmente tienen derecho a acceder a la jubilación parcial, quedando la empresa obligada a aceptarlo.

Artículo 38. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa tendrá que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) y el artículo 37.3, apartados b y c del Reglamento de los servicios de prevención (RSP). Así, en el marco de sus responsabilidades, la empresa ejecutará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de las medidas que sean necesarias para la protección y la salud de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

La prevención de riesgos laborales tendrá que integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, mediante la implantación y aplicación de un plan de riesgos laborales.

El plan de prevención de riesgos laborales tendrá que incluir la estructura organizativa, las responsabilidades y funciones, las prácticas y procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

El representante de los trabajadores, el delegado de prevención y la persona o personas designadas para esta tarea, por la Dirección de la empresa, tienen que participar conjuntamente en la elaboración de los principios básicos del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, en su seguimiento y cumplimiento.

El trabajador se compromete al cumplimiento y observación de las instrucciones derivadas de la normativa del sistema de riesgos laborales.

La actividad del empleador restará sujeta al Plan de autoprotección exigido por la normativa portuaria.

El empleador promoverá la vigilancia de la salud mediante el Servicio de Prevención de la empresa, siendo voluntaria una revisión anual para todos los trabajadores. Este carácter voluntario resta exceptuado cuando lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 39. Empresa principal y subcontratada.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores, en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva ante los riesgos laborales.

Con esta finalidad, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre estos tiene que facilitarse a los trabajadores. Esta obligación de información se extiende a las operaciones contratadas en supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, aunque no presten servicios en el centro de la empresa principal, utilicen la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empleador titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios que desarrollen sus actividades en su centro sobre los riesgos ser detectados en lo mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar para su traslado a los trabajadores afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales, siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.

3. Los deberes de cooperación, información e instrucción señalados también se aplican a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en estos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual o instrucciones de prevención de empresas contratistas, donde figuren:

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva.

La información, consulta y participación de los delegados de prevención de la empresa principal o titular, o del CES, sobre contratación de obras y servicios; y la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información pueda ser facilitada por escrito atendiendo a la naturaleza de esta.

La información que tienen que facilitar, donde se incluyan las estadísticas no sólo de accidentes laborales sino también de las bajas por ITCC.

Artículo 40. Derechos de los representantes de los trabajadores.

El empleador principal elaborará y facilitará el acceso, por consulta, a la siguiente documentación:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas con la empresa principal.

Plan de Prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratas, Equipos de Seguridad y Equipos de Protección Individual.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de AA. TT.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores.

Exámenes de salud

Capítulo 8.

Otras disposiciones

Artículo 41. Garantías por continuación del mismo titular de la concesión.

La continuidad en la gestión del servicio por el mismo titular de la explotación y gestión de la instalación da derecho a los trabajadores que estuvieran prestando servicio en este centro al manteniendo de su sueldo, categoría y antigüedad.

Artículo 42. Subrogación.

Con el fin de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación en una actividad concreta de las reguladas en el ámbito funcional de este Convenio colectivo, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En adelante, el término contrato abarca, con carácter genérico, cualquier modalidad de contratación e identifica una concreta actividad, que pasa a ser ejercida por una determinada empresa, sociedad o entidad.

1. La absorción del personal será de obligado cumplimiento para las empresas, siempre y cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa, que unía a una empresa con el titular público de las instalaciones, produciéndose la sustitución por cualquier otra empresa, por los siguientes motivos:

I. Por finalización total, es decir, por el cese o finalización de todas las actividades que realizaba la empresa prestamista del servicio.

II. Por finalización parcial, es decir, por el cese o finalización de algunas de las actividades que venía realizando la empresa explotadora, sea cual sea la modalidad de contratación, siguiendo ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta aquel momento.

b) En todos los supuestos de rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión por parte del explotador de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento, que puede ser:

I. Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión total respecto de todas las actividades que realizaba la empresa prestamista del servicio.

II. Rescate, suspensión, rescisión, pérdida o cesión parcial, es decir, respecto de algunas de las actividades que realizaba el empleador prestamista del servicio, siguiendo ejerciendo la misma, el resto o alguna de las actividades contratadas o concedidas hasta este momento.

2. En todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, teniendo que respetar esta los derechos y obligaciones de que disfruten en la empresa subrogada.

Como norma general, serán válidos y de aplicación los pactos o acuerdos individuales o colectivos que afecten al centro de trabajo, debidamente justificados y suscritos entre las empresas afectadas y los trabajadores, sus respectivos representantes legales o los sindicatos con representación en el sector para negociar, según lo que se dispone en el Estatuto de los trabajadores, siempre que se hayan concedido con una antelación de 12 meses a la fecha cierta de subrogación del concesionario y se haya comunicado en el mismo plazo a la Comisión paritaria, a no ser que esta pueda tener conocimiento por su publicación en Boletines Oficiales. Asimismo, se mantendrán los términos establecidos en los Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que se respeten los contenidos mínimos regulados en el presente artículo.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que realicen su trabajo con una antigüedad mínima de los cinco meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Los trabajadores en activo que realicen su jornada laboral en más de un centro de trabajo de una empresa y uno de los centros se vea afectado por la subrogación; será la empresa entrante la que aplicará los derechos de subrogación definidos en el presente Convenio colectivo en función de la jornada y de las tareas que el trabajador viniera realizando en el centro afectado por la subrogación con anterioridad a los cinco últimos meses de la fecha de finalización del contrato o concesión.

c) Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cinco meses en la misma y/o aquellos que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad, suspensión legal del contrato o situaciones análogas, siempre que se cumpla el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

d) Trabajadores con contrato de interinato que sustituyan alguno de los trabajadores mencionados en el apartado c), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

3. Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical. Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo, en caso de subrogación de contratos, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta el siguiente:

a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afecte en el centro de trabajo o designados por la organización sindical en el cual representan, y se respetaran los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de delegado sindical, siendo objeto de subrogación, conservarán su condición y cargo, y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa saliente hasta el final de su mandato.

b) Los delegados sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en lo mismo no se den los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados respetando las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los trabajadores por un periodo mínimo de un año.

Todo eso sin perjuicio de lo que se dispone en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo que dispone la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Excepciones a la aplicación de la subrogación prevista en el presente artículo. La subrogación de personal establecida en el presente artículo no se aplicará en los siguientes supuestos:

a) Trabajadores que hayan sido trasladados por la empresa saliente desde otros centros de trabajo de los cuales fuera titular la misma en los últimos cinco meses respecto de la finalización de una contratación, concesión o contrato de arrendamiento o de cualquiera de sus prórrogas o prolongaciones provisionales y hasta la entrada de la nueva empresa. En este caso, los trabajadores tendrán derecho a volver a ocupar el puesto de trabajo que tenían en el centro de trabajo de la empresa saliente, anterior a su traslado, sin que sean objeto de subrogación para la empresa entrante.

b) A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por lo tanto, no serán objeto de subrogación para la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos, aunque vinieran prestando servicios directa y personalmente al centro o contrata en el cual se produzca el cambio de explotador.

5. Todos los supuestos contemplados anteriormente se tendrán que acreditar documentalmente por parte de la empresa o entidad saliente al entrante, así como a la Comisión paritaria del Convenio colectivo y a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.

6. La Comisión paritaria del presente Convenio colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo que aquí se ha acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles, y con carácter obligadamente previo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos que, tanto las empresas como los trabajadores puedan hacer llegar a esta, así como las irregularidades que la propia comisión paritaria pudiera considerar.

El plazo de entrega será de cinco días hábiles a contar desde las reclamaciones o comunicaciones con que se reciban, en el marco del procedimiento de subrogación.

En ningún caso se podrá oponer la empresa entrante a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación, en caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado la documentación a que viene obligada, y eso con independencia que pudiera exigirle aquella indemnización por los daños y perjuicios que la falta de su cumplimiento le hubiera podido comportar.

7. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida, y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de finalización de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de los días de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este convenio, en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas previstas con la nueva adjudicataria del servicio, excepto necesidades del servicio; si bien su retribución será abonada directamente por la empresa saliente, a no ser que esta hubiera reembolsado su importe a la nueva adjudicataria en el momento de la subrogación.

Si la subrogación de una nueva empresa titular implica que un trabajador realice su jornada en dos centros de trabajo diferentes, y en caso de que el cambio de titularidad sólo afecte a uno, la empresa entrante gestionará el disfrute conjunto del periodo de vacaciones, abonándole la empresa saliente la correspondiente liquidación de las partes proporcionales de las vacaciones y de las pagas extras.

Esta liquidación no implicará el finiquito si sigue trabajando para la empresa.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes en las cuales vincula: empresa, organismo o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador. La subrogación opera tanto en los supuestos de jornada completa como en los de jornada parcial, aunque el trabajador siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En este caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

9. No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En este caso, la mencionada circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el cual se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, estos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque en esta fecha se adjudicara la actividad a otra empresa.

10. Documentos a facilitar para la empresa saliente en el entrante:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización en la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

d) Relación de personal en la cual se especifique: nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación en la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro meses anteriores, junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical, percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos, y fecha de disfrute de sus vacaciones.

e) Parte de IT. y/o confirmación de lo mismo.

f) Días pendientes de vacaciones o correspondientes a permisos retribuidos u otros descansos previstos en este convenio, en el momento de producirse la subrogación.

g) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si les ha tramitado la saliente.

Así mismo se estará a lo previsto en el Artículo 44. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

De igual modo se estará a lo dispuesto en el art.130.3 y 130.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 130. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

3. En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

4. El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo.

Artículo 43. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores los Comités de empresa o delegados de personal y los delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones que contempla la Ley Orgánica de libertad sindical, el Estatuto de los trabajadores y el propio Convenio colectivo.

Artículo 44. Comité Intercentros.

Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores en cada centro de trabajo podrán constituir a un Comité intercentros de acuerdo con lo que prevé la legislación.

Los miembros de los diferentes comités de centro designarán de entre sus componentes a los que les tendrán que representar en el Comité intercentros. Este comité se encargará de debatir los diferentes problemas derivados de la aplicación del presente convenio que, para trascender al centro de trabajo, tengan que ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Este Comité intercentros estará formado por cinco miembros que tendrán que guardar en todo momento la debida proporcionalidad con respecto a los resultados de las elecciones sindicales en la empresa.

Artículo 45. De las organizaciones sindicales.

Las partes signatarias ratifican su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales con vistas a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas se susciten.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, en razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 46. Delegados sindicales.

1. Las secciones sindicales que legalmente se constituyan estarán representadas, con carácter general, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados a la empresa.

El sindicato legalmente constituido comunicará por escrito a la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de delegado sindical.

2. Funciones de los delegados sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al cual representa, así como sus afiliados.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la empresa.

c) Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y del Comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

d) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa tenga que poner a la disposición del Comité de empresa de acuerdo con lo que regula la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las cuales legalmente proceda.

e) Los miembros de los Comités de empresa tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el Convenio colectivo.

f) Serán escuchados por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 47. Garantías sindicales.

1. Cuando un miembro del Comité de empresa, o delegado de personal o sindical haya agotado su crédito personal podrá acumular el de otros miembros de su mismo comité o sindicato para el mismo periodo, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la Dirección de la empresa. El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o disminuye alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, en los de su mismo grupo o nivel.

2. Las horas invertidas en las reuniones de la comisión negociadora del presente convenio o de la Comisión mixta paritaria, el Comité de Seguridad y Salud, así como aquellas nuevas que de mutuo acuerdo se pudieran constituir, serán a cargo de la empresa, no siendo computables como parte del crédito horario establecido en la ley o en el presente convenio. Igualmente, no será computable el tiempo de asistencia a reuniones convocadas a instancia del empleador.

3. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité o delegados de personal a cada centro será el que en cada momento prevea la legislación vigente.

Artículo 48. Formación Profesional para el Empleo.

Las organizaciones signatarias del presente convenio colectivo consideran la Formación Profesional para el Empleo como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad y productividad del sector con la de proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuadas a las competencias profesionales requeridas en el marco de un proceso de aprendizaje permanente.

Por eso manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente a cada momento, ajustando las previsiones de esta a las singularidades del sector de puertos deportivos y dársenas, así como entendiendo que todas las empresas tienen la responsabilidad de fomentar y facilitar la formación adecuada a sus trabajadores con criterios de idoneidad y carácter universal a cada momento.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Artículo 49. Acciones formativas.

1. Las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente a cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y

calificaciones profesionales, así como la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores y la mejora de la competitividad de las empresas.

2. Las empresas tomarán las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito anual disponible para la formación sobre la base de lo que se dispone en la normativa legal vigente con el fin de obtener un adecuado desarrollo profesional de los trabajadores.

3. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y de sus trabajadores. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y en el momento de su impartición, para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y para ajustar las competencias de sus trabajadores a los requerimientos cambiantes.

Artículo 50. Seguimiento de la formación.

En el seno de la Comisión paritaria del Convenio colectivo se elaborarán planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional de la siguiente manera:

1. Realizar, por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector y las correspondientes calificaciones.

2. Proponer y participar en la elaboración de acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de trabajo de las empresas, o a través de los programas nacionales, autonómicos o internacionales desarrollados por organismos competentes.

3. Colaborar, según las propias posibilidades y, a ser posible, mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

4. Evaluar de manera continuada todas las acciones formativas con el fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

5. Analizar anualmente el desarrollo de las acciones formativas y proponer líneas de mejora, especificando la clase y duración de las acciones formativas a llevar a cabo, así como analizar los obstáculos e inconvenientes que las han dificultado. En relación con todo el mencionado, se podrán acordar medidas a desarrollar para asegurar la mejor eficacia e implementación de las acciones formativas.

Artículo 51. Medidas para promover la igualdad.

El artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores, en su redacción emanada de la Disposición adicional 10ª, punto 17, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, si ocurre, negociar planes de igualdad. En desarrollo de este mandato se han redactado los siguientes artículos:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, en razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra y tendrá que observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio colectivo.

La incorporación de medidas y acciones para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo puede suponer el reconocimiento de excelencia empresarial en materia de igualdad.

Artículo 52. Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

1. Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
2. Clasificación profesional.
3. Condiciones laborales en general y retributivas, en particular.
4. Política de formación.
5. Promoción profesional y económica.
6. Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
7. Suspensión y extinción del contrato.
8. Salud laboral.
9. Prevención y actuación ante el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa, se negociarán medidas de usos del tiempo que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos por ley y, en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos; de manera que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas y con la aplicación de medidas positivas tendentes al hecho de que la asunción de tales responsabilidades se efectúe equitativamente entre los hombres y las mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos y para erradicar conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo tendrán que adoptar las medidas oportunas y negociar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 53. Observatorio para la igualdad de oportunidades sectoriales.

Con la finalidad de interpretar y aplicar correctamente la Ley Orgánica 3/2007, se crea un Observatorio del sector afectado por el presente Convenio colectivo, dentro de la Comisión paritaria de lo mismo.

Las funciones del Observatorio Sectorial para la Igualdad de Oportunidades serán las siguientes:

1. Estudiar la situación de igualdad de oportunidades y de trato en el sector, en el plazo de cuatro meses a contar desde su constitución partiendo de los datos con que le faciliten las empresas del sector.

2. Asesoramiento en las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como la implantación de planes y políticas de igualdad.

3. Mediación y arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes o políticas de igualdad.

4. La Comisión paritaria del Convenio colectivo será competente para conocer los conflictos que se puedan producir durante la negociación o el desarrollo de planes, políticas de igualdad o medidas para fomentarla, como trámite previo a la tramitación de un expediente delante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, o a la interposición de conflicto colectivo o demanda judicial.

5. Recaudar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

6. Seguimiento de la evolución de los planes y políticas acordados en las empresas del sector a través de los datos que les sean suministrados por las mismas.

7. Obtención, a través de las empresas, de información relativa a la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, en la cual se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa y, en caso de haber-se establecido, un plan o políticas de igualdad, sobre la aplicación de lo mismo. Las empresas del sector tendrán que remitir anualmente a la Comisión paritaria del Convenio colectivo esta información.

8. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, así como jornadas y acontecimientos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Capítulo 9.

Régimen disciplinario y código de conducta laboral

Artículo 54. Principios generales.

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones y omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los artículos siguientes:

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo y que se basan en la legislación vigente.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 30 días después de la fecha de su firmeza, salvo otro acuerdo entre las partes.

Artículo 55. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en consideración a su trascendencia o intención en: leve, grave y muy grave.

La presente tipificación de faltas es a título enunciativo, de manera que se pueden sancionar otras conductas que constituyan incumplimientos contractuales de acuerdo con la legislación vigente.

Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y cuando el abandono no sea perjudicial al desarrollo de la actividad productiva de la empresa, o causa de daños o accidentes a los compañeros de trabajo, supuesto en lo que podrá ser considerada como grave o muy grave.

b) Más de 3 faltas de puntualidad en un mes, o 2 cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante el mencionado periodo y sin causa justificada.

c) No comunicar, con suficiente antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a menos que se acredite la imposibilidad de efectuar la mencionada comunicación.

d) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.

e) La falta ocasional de acondicionamiento o limpieza personal, cuando ocasione quejas o reclamaciones de los compañeros, jefes, abonados o clientes.

f) Encontrarse en el local de trabajo, salvo los sectores de libre acceso público, sin autorización, fuera de la jornada laboral, excepto durante la realización de asambleas y a excepción de los representantes legales de los trabajadores.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

b) No atender con la diligencia o atención debida el trabajo encomendado, que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

c) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que suponga un riesgo para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de sus compañeros.

e) Simular la presencia de otro trabajador, justificando su entrada o fichando por él.

f) La negligencia en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, así como de los equipos de protección individual.

g) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba.

Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en esta y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

h) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empleador o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, la maquinaria o los locales.

i) La revelación a terceras personas de cualquier información de reserva obligada, cuando se pueda derivar un perjuicio grave para la empresa o el descrédito de la imagen de esta delante del público en general, sin perjuicio del ejercicio lícito de la acción sindical.

j) Trabajar, cuando un trabajador esté en excedencia, ya sea voluntaria o forzosa, en otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico durante esta situación; o realizar, por si o por medio de terceras personas, durante toda la misma, actividades de cualquier tipo que supongan una competencia directa o indirecta hacia la empresa, excepto si hay acuerdo entre esta y el trabajador, documentada con autorización escrita de la empresa.

k) Hacer trabajos, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral, para clientes de los puertos y/o otras empresas que tengan suyo en el puerto o que, sin tener, desarrollen actividades.

l) La falta de asistencia a cursos de formación organizados o contratados por la empresa, que sean obligatorios dentro de la jornada laboral.

m) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 8 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en un periodo de 2 meses, o 16 durante 4 meses.

b) Faltar al trabajo más de 3 días en un mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la gestión o la actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de este, durante el desarrollo de su actividad laboral.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo relevante para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, utensilios, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo; cuando responda a una actividad deliberada del trabajador.

g) La embriaguez habitual y la toxicomanía, si repercuten negativamente en la ejecución del trabajo o al clima de trabajo en la empresa.

h) Los maltratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados y clientes u otras personas relacionadas con la actividad.

- i) La competencia desleal.
- j) La imprudencia o negligencia inexcusables en el desarrollo del trabajo.
- k) El abuso de autoridad por parte de quien lo ostente.
- l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal.
- m) El abandono del puesto de trabajo sin ninguna justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa, o pueda llegar a ser una causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
- n) La reincidencia en falta grave en un periodo de 2 años, aunque sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.

Artículo 56. Acoso sexual y persecución moral (mobbing).

1. Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede comportar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el artículo 10.1, 14 y, fundamentalmente, el artículo 18.1 de la Constitución Española.

Concepto: se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una empresa, respecto del cual el sujeto activo sepa y/o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las sufre, a cuya respuesta delante de las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La simple atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que sean. Eso distingue el acoso sexual y las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por lo tanto, en el consentimiento mutuo.

El acoso sexual de intercambio: en este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo o bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en lo que, de una u otra manera, el sujeto activo toma de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral como la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la finalización del contrato a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos sexuales.

El acoso sexual ambiental: en este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, el defensor es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase no deseada por el destinatario/a y bastante grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidador u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo que se ve afecto negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como a condición de trabajo en sí mismo: el sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión por actitudes de connotación sexual que eso acaba creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal -de naturaleza psicológica- y esta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

2. Persecución moral (mobbing).

Su valoración siempre tiene que ser objetiva, para preservar el derecho a la presunción de inocencia del presunto asediador, pero existen situaciones en las que un conjunto de comportamientos o actitudes de una o diversas personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, se dirigen a causar un profundo malestar psicológico y moral en el afectado. El nombre técnico para eso es acoso moral, y también se puede dar en los dos sentidos, del poderoso en el débil, del débil en el poderoso o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.

3. Encargo a la Comisión paritaria

Se encarga a la comisión paritaria que estudie y, si hace el caso, elabore un protocolo a seguir en casos de acoso.

Artículo 57. Sanciones.

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

63.1 Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.

63.2 Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

63.3 Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

En el caso de faltas graves y muy graves, se dará conocimiento de la sanción impuesta a los delegados de personal y a los delegados LOLS si hubiera.

Con respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haber-se cometido.

Disposición adicional primera. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

Dando cumplimiento al artículo 82 del Estatuto de los trabajadores y siguiendo los criterios reflejados en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se podrán modificar las siguientes materias de este convenio para las empresas incluidas en su ámbito de aplicación cuando concurran las causas previstas en el mencionado artículo y según el procedimiento previsto en lo mismo.

Las materias objeto de esta inaplicación temporal serán las siguientes:

1. Jornada de trabajo

2. Horario y distribución del tiempo de trabajo

3. Régimen de trabajo por turnos

4. Sistema de remuneración y cuantía salarial

5. Sistema de trabajo y rendimiento

6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores

7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

La empresa que pretenda la inaplicación del convenio en estas materias tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores/as, que será como máximo de 15 días de duración, y que tendrá por objeto las causas o motivos que justifiquen la mencionada inaplicación y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

Por eso la empresa facilitará la información y documentación que haga falta en relación con las causas invocadas, así como expondrá las previsiones de carácter general que tenga previsto tomar para solucionar la situación.

Igualmente, las empresas que no dispongan de RLT, los trabajadores podrán optar por constituir una Comisión negociadora escogida democráticamente de acuerdo con la legislación vigente o bien delegar la negociación a los sindicatos mayoritarios firmantes de este convenio.

La empresa estará obligada a comunicar a la Comisión paritaria del convenio colectivo el inicio del periodo de consultas, así como a aportar la documentación facilitada a la RLT.

En caso de acuerdo en el seno de la empresa, ambas partes notificarán el acuerdo en el plazo de 5 días hábiles a la comisión paritaria del convenio y a la Autoridad laboral.

En caso de desacuerdo, una vez finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fue planteada. Cuando esta no llegue a un acuerdo, las partes podrán acudir al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASACMUR, que esté en vigor), primeramente, en conciliación y mediación y, de no llegar a un acuerdo, podrán someterse de mutuo acuerdo a un arbitraje que solucione la controversia. En caso de escoger la vía del arbitraje, el árbitro será escogido de mutuo acuerdo por ambas partes.

Mientras dure todo este proceso no se hará efectiva la inaplicación pretendida. El acuerdo sustitutorio de las condiciones inaplicadas del convenio tendrá que concretar las nuevas condiciones a aplicar a los trabajadores/as de la empresa; y la vigencia de la mencionada inaplicación nunca podrá ser superior al tiempo de vigencia de este convenio o de sus prórrogas.

Disposición adicional segunda. Sustituciones.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se considerará fraude de ley la conducta de cualquier empresa que tenga por objeto obtener la extinción del contrato de trabajo de un empleado, cuya retribución garantizada sea superior al mínimo del Convenio colectivo, con el único propósito de sustituirlo por otro trabajador de menor coste. En todo caso, la mera extinción de contratos con posterior reconocimiento de improcedencia y ofrecimiento de indemnización no implicará que haya que suponer la existencia de fraude de ley a pesar de hacer falta contratar a otras personas.

Derecho transitorio

Disposición transitoria primera

Inicialmente se adaptarán los conceptos de acuerdo con la nueva nómina y, en el supuesto de existir un exceso no englobable en ningún otro concepto se

entenderá como una mejora ad personam fija y no será objeto de compensación ni absorción. Este ad personam no será revalorizable con los incrementos salariales que se establezcan en el convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda

Los complementos de puesto de trabajo se mantendrán en su importe actual y reflejándose a la nómina como tales. Los citados complementos serán revisables de acuerdo con las previsiones del artículo 41 del presente convenio.

Se encarga a la Comisión paritaria la confección de unos modelos de hojas de salario de adaptación de las nóminas de personal a la nueva estructura retributiva y clasificación profesional, con la finalidad que sirva de pauta de aplicación al sector. Tendrán que estar elaboradas en el plazo de una semana desde la entrada en vigor del presente convenio

Anexo I

CATEGORIA	Artículo 30		Artículo 21		Artículo 32		
	Salario base anual	Salario base mensual 14 pagas	Hora extraordinaria	Hora extraordinaria temporal	Plus nocturnidad hora	Plus nocturnidad completo	
GRUPO 1	DIRECTOR / GERENTE	25.200 €	1.800 €	21,00 €	15,40 €	123,20 €	
	ADMINISTRATIVO (OFICIAL A)	16.100 €	1.150 €	13,42 €	9,84 €	78,71 €	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO (OFICIAL B)	15.400 €	1.100 €	12,83 €	9,41 €	75,29 €	
	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	15.120 €	1.080 €	12,60 €	9,24 €	73,92 €	
GRUPO 2	CONTRAMAESTRE	18.200 €	1.300 €	15,17 €	20,22 €	11,12 €	88,98 €
	ENCARGADO	17.500 €	1.250 €	14,58 €	19,44 €	10,69 €	85,56 €
	MARINERO PRIMERA	16.800 €	1.200 €	14,00 €	18,67 €	10,27 €	82,13 €
	MARINERO	16.100 €	1.150 €	13,42 €	17,89 €	9,84 €	78,71 €
	MARINERO NOCHE	16.100 €	1.150 €	13,42 €	17,89 €		
GRUPO 3	AYUDANTE MARINERO	15.120 €	1.080 €	12,60 €	16,80 €	9,24 €	73,92 €
	OFICIAL 1º MANTENIMIENTO	16.100 €	1.150 €	13,42 €		9,84 €	78,71 €
	OFICIAL 2º MANTENIMIENTO	15.400 €	1.100 €	12,83 €		9,41 €	75,29 €
	AYUDANTE MANTENIMIENTO	15.120 €	1.080 €	12,60 €		9,24 €	73,92 €
GRUPO 4	LIMPIEZA	15.120 €	1.080 €	12,60 €		9,24 €	73,92 €
	GRUPO 4 MONITOR DEPORTIVO	15.120 €	1.080 €	12,60 €		9,24 €	73,92 €
GRUPO 5	GRUPO 5 PORTERO DE NOCHE	16.100 €	1.150 €	13,42 €			

Diego Zaplana Ros CCOO,

Julio López Pujalte CCOO

Tomasa García Torrecillas UGT

Juan José Balsalobre Pedreño UGT

Blas Isaac Calventus

Antonio Maestre Márquez

Presidente As. Clubs y Puertos de Murcia

Presidente C.N. Los Nietos