



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO
CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES
DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Convenio colectivo de la empresa Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0095/2021.

Fecha: 12 de mayo de 2021.

Código: 29104422012021

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUERTO DEPORTIVO DE MARBELLA, SOCIEDAD ANÓNIMA

Vista la solicitud de inscripción y publicación del convenio colectivo de la empresa Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima, en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, presentado con fechas 30 de marzo de 2021 y 23 de abril de 2021, expediente 29/01/0095/2021, con código localizador RH24IT13, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, esta Delegación Territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas y notificación a la comisión negociadora.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 14 de mayo de 2021.

La Delegada Territorial, María del Carmen Sánchez Sierra.

**CONVENIO COLECTIVO PERSONAL PUERTO DEPORTIVO MARBELLA,
SOCIEDAD ANÓNIMA 2020-2022**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal*

Se registrarán por el presente convenio los trabajadores de la sociedad municipal que prestan sus servicios en el Puerto Deportivo de Marbella.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación temporal*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la sociedad municipal Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima, y sus efectos que comenzarán el

día 1 de enero del año 2020, finalizarán el día 31 de diciembre de 2022. Si llegado el plazo indicado para la denuncia, esta no se hubiera realizado el presente convenio se prorrogará de año en año hasta que medie la oportuna denuncia.

Artículo 3. Denuncia

Antes del 31 de diciembre de 2022, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del presente convenio tras la oportuna denuncia con tres meses de antelación. El convenio mantendrá su vigencia en todos sus términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Nulidad parcial del convenio/acuerdo

En el supuesto que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

Artículo 5. Régimen de funcionamiento

A partir de la aprobación de este convenio, obligatoriamente se elaborará un reglamento de régimen de funcionamiento que será participado entre la representación legal de los trabajadores y el Puerto Deportivo Marbella, y que dejarán sin efecto los acuerdos anteriores existentes sobre la materia que regulen.

Estos reglamentos de régimen interior, que regularan aspectos organizativos, no podrán ir en contra de lo regulado en el presente convenio.

CAPÍTULO II

Comisión de vigilancia

Artículo 6. Composición

Una comisión de vigilancia de carácter paritario, integrada por representantes de la empresa y representantes sindicales de los trabajadores, ambos en proporción a su representatividad, cuyo número para cada parte coincidirá con el número de delegados de personal de la empresa y será presidida por el Director del Puerto o en quien delegue, que confeccionará el orden del día, velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente texto. Pudiendo asistir a la misma como máximo dos asesores, con voz y sin voto en cada punto del orden del día, por cada una de las representaciones.

Artículo 7. Funciones

Las funciones específicas de la comisión de vigilancia son las siguientes:

- a) Interpretación del convenio/acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de problemas ocasionados por su aplicación.
- d) Las que le atribuya el presente convenio.
- e) Emitir dictamen previo a la aprobación de la oferta de empleo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio/acuerdo.
- g) Informar sobre los traslados que requieran movilidad, cuando exista disconformidad entre las partes.
- h) Aplicación del artículo 82. 3. ET.

La comisión de vigilancia se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes. Así como en sesión extraordinaria cuando la urgencia del asunto a tratar lo requiera, a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria, en un plazo máximo de diez días desde la solicitud. Se levantará acta de los acuerdos adoptados y si no los hubiere, se remitirá a la autoridad legal competente.

CAPÍTULO III

Contratación y movilidad del personal*Artículo 8. Convocatoria para cubrir plazas*

En las convocatorias para cubrir plazas se estará a lo dispuesto en el artículo 103 CE, disposición adicional 1.ª del EBEP y en la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del EBEP y en el apartado c) del artículo 32 de la Ley 7/90, y Estatuto de los Trabajadores será objeto de negociación la preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

Durante la vigencia del presente convenio se aprobará y desarrollará anualmente la oferta pública de empleo conforme a la legislación vigente y acuerdos corporativos adoptados en la materia.

En tanto se cubran de forma definitiva las plazas se creará una bolsa de trabajo para las categorías de Marinero/a y personal Administrativo/a, para su cobertura temporal, la cual se negociará con la representación de los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 15.

Artículo 9. Ingreso y promoción de personal

1. a) El ingreso del nuevo personal se efectuará mediante proceso que cumpla los principios del artículo 103 CE.

b) Para la promoción interna, que se aplicará exclusivamente a los trabajadores de Puerto Deportivo Marbella, se computará además la antigüedad de los trabajadores en la empresa y estos deberán poseer la titulación exigida, reunir los requisitos y superar las pruebas que en cada caso se establezca por la Legislación específica en la materia.

2. La selección del personal se efectuará mediante pruebas objetivas, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, con la debida publicidad, utilizando procedimientos ágiles que permitan su rápida resolución.

3. Formará parte de los tribunales de selección y de pruebas de contratación, un representante legal de los trabajadores con igual o superior titulación a la exigida a la plaza convocada, que actuará con voz y voto, en igualdad de condiciones con el resto de los miembros del tribunal.

Artículo 10. Personal eventual

Para los casos de nombramiento de personal de confianza o de asesoramiento especial recogido en el artículo 20.2 de la Ley 30/84, se contemplará la figura del personal eventual exclusivamente, al que no le será de aplicación el presente convenio.

El personal eventual solo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial, en los términos establecidos en la ley, salvo lo establecido en la legislación vigente sobre desempeño de puestos de trabajo de carácter directivo vacantes en la plantilla.

Artículo 11. Provisión de puestos de trabajo y traslados

Antes de final de cada año, a partir de la firma del presente convenio, el Puerto presentará a la representación legal de los trabajadores, una propuesta en la que se contemple el sistema de provisión de puestos de trabajo. Esta propuesta será estudiada y negociada en la representación legal de los trabajadores

El concurso constituye el sistema normal de provisión y en él se valorarán, con relación al puesto de trabajo que se trate de proveer, los méritos que se contengan en las bases de las correspondientes convocatorias. Asimismo, en el concurso se podrá prever la realización de memorias y entrevistas personales que permitan evaluar la adecuación de los aspirantes a las específicas características del puesto, y se desarrollará con arreglo a lo dispuesto en el siguiente artículo.

Cuando un trabajador/a solicite por escrito al Departamento de Personal, un puesto de trabajo vacante distinto al suyo, en su mismo grupo o en otro distinto, y tenga la titulación exigida para su desempeño, tendrá preferencia antes de que se produzca un nuevo nombramiento, para desempeñarlo en comisión de servicios o en provisión temporal, hasta su cobertura definitiva. Para ello el Puerto tendrá que anunciar las solicitudes que se realicen por el personal en el tablón de anuncios y a los representantes legales de los trabajadores, con suficiente antelación, a fin de comprobar que existen otros interesados. Se realizará un concurso de méritos para seleccionar al trabajador para cubrir el citado puesto.

Los traslados de turno o puesto de trabajo se regirán por las siguientes normas:

Con la suficiente publicidad y plazo se anunciarán los puestos de trabajo que deban cubrirse por movilidad funcional, con especificación de qué trabajadores y con qué requisitos mínimos pueden optar a ellos. El tribunal calificador de acuerdo con la ley determinará quienes deben cubrir dichos puestos. En el caso que la actividad se desarrolle en turnos rotativos, para establecer estos se seguirán las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, evitando la rotación mañana/tarde. En el caso que existan criterios contrarios a los marcados por la OMS, el Puerto lo someterá a la consideración del Comité de Seguridad y Salud.

Cuando un trabajador/a vaya a ser trasladado de su puesto o turno a otro diferente que no suponga movilidad funcional, deberá ser comunicado previamente a la representación legal de los trabajadores y en tanto se provea por concurso específico o acceso directo, tendrá en cuenta el informe que la representación legal de los trabajadores emita al efecto en el plazo máximo de diez días naturales, no existiendo obligación por parte del trabajador/a de aceptar el traslado del puesto o turno de trabajo, si preceptivamente no se han cumplido estos requisitos. En situaciones de emergencia y con una duración máxima de 48 horas, podrá realizarse el cambio, siendo preceptiva la comunicación a la representación legal de los trabajadores con posterioridad.

Excepto cuando sea a petición propia, en el caso de traslado de un empleado público que implique el cambio de núcleo urbano del domicilio del mismo, se le retribuirá con la dieta por kilometraje a que hubiera lugar. A los efectos de este convenio/acuerdo, se entiende por núcleo urbano los ámbitos territoriales de las actuales tenencias de Alcaldía.

Artículo 12. Concursos

1. Las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo vacantes se ajustarán al procedimiento legalmente establecido en la normativa vigente. Las bases del concurso contendrán necesariamente como mínimo, lo siguiente:

- Denominación, nivel y retribución del puesto de trabajo, así como el complemento de productividad, si lo tuviese asignado.
- Requisitos de desempeño del puesto contenidos en la relación del puesto de trabajo.
- Méritos a valorar y baremo con arreglo al cual se puntuarán los mismos.
- En su caso provisión de la elaboración de memorias y celebración de entrevistas.
- Composición del tribunal de selección.
- Plazo y forma de presentación de las solicitudes.

2. Para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo, los empleados municipales deberán permanecer en cada puesto de destino definitivo, un mínimo de dos años, salvo las excepciones previstas en las normas sobre función pública.

3. Los tribunales de selección de los concursos estarán constituidos, como mínimo, por cinco miembros, entre los que deberán figurar:

- El Director o persona en quien delegue, que será Presidente del tribunal.
- El Jefe del Servicio de Personal.
- El responsable del área o el Jefe de la Unidad a que pertenezca el puesto de trabajo objeto del concurso.
- Un representante de los trabajadores.

- e) El Secretario de la sociedad o persona en quien delegue, que actuará como Secretario del tribunal, con voz pero sin voto.

La composición del tribunal de selección será predominantemente técnica, debiendo pertenecer los vocales a grupos de titulación igual o superior al exigido para los puestos convocados. Los tribunales de selección podrán solicitar la designación de expertos que, en calidad de asesores, actúen con voz y sin voto. Los tribunales de selección propondrán al candidato que haya obtenido mayor puntuación, pudiendo condicionar su elección a la superación de un curso de formación específica para el desempeño del puesto, cuando así esté previsto en la relación de puestos de trabajo, y en las bases. El Presidente establecerá las reglas de funcionamiento y decisión de los tribunales de selección, en general, y, en su defecto, serán éstas quienes las fijen al inicio de su trabajo.

4. El Presidente/Presidenta o Consejero/a Delegado/a, de conformidad con el dictamen de la comisión de vigilancia, aprobará las bases de los concursos de la provisión de puestos de trabajo, y resolverá los mismos.

Artículo 13. *Traslados especiales*

El Puerto adoptará las previsiones oportunas a fin de que los trabajadores que tengan disminuida su capacidad, por edad u otra razón, para desarrollar su actual puesto de trabajo y previa solicitud del interesado sean, manteniendo sus retribuciones anteriores caso de ser superiores a las del nuevo puesto, destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y una vez consultados los representantes legales de los trabajadores, todo previo dictamen favorable de los servicios médicos que correspondan.

No podrán ser adecuados en los supuestos anteriores directamente a una plaza de superior categoría a la que ocupaban, cuando mermen los derechos o las perspectivas de promoción de otros trabajadores/as de este servicio.

Artículo 14. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, como potestad de la empresa, tiene como objetivo lograr en la empresa un nivel adecuado de productividad, eficacia de los servicios y racionalización del trabajo y procesos, de manera compatible con la seguridad y salud, fundamentado en la mejor prestación de los recursos humanos y uso de recursos materiales, para los que es imprescindible la más activa y responsable actitud de las partes: Dirección de la empresa y trabajadores/as.

Las partes adquieren el compromiso de fomentar y mantener abiertos canales para una comunicación fluida, fomentándose fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad, con el fin de canalizar la información y sugerencias que puedan aportar los trabajadores/as, por sí mismos o a través de su representación legal, sobre la marcha de los servicios, sin perjuicio de la información que tengan que recibir o transmitir en el desempeño normal de su trabajo.

Los trabajadores/as realizarán sus tareas con las herramientas precisas y en las debidas condiciones de conservación y mantenimiento, en las instalaciones, dependencias del puerto deportivo, a que sean destinados, según las necesidades o prioridades que se establezcan y bajo la dirección, control y supervisión de la dirección del Puerto.

Como quiera que la labor que desempeñan todos y cada uno de los trabajadores, ha de primar el servicio público que esta sociedad municipal ofrece a los ciudadanos, a continuación se describen las funciones a realizar para cada grupo profesional y que se recogen en el anexo de categorías profesionales:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:

Realizarán las labores propias administrativas, ello conlleva toda la gestión de la administración, asumiendo la responsabilidad las categorías superiores, entre las funciones del personal de administración, entre otras, el registro, el archivo, contabilidad, facturación, gestión de

cobros, atención al público, recepción y gestión documentación de embarcaciones y control de acceso y parking dentro los horarios de trabajo.

Se incluyen dentro de este personal:

- Oficial Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

El/la Oficial/Administrativo/a llevará la supervisión de las tareas propias de administración y el secretario/a de apoyo a la Dirección del puerto; en ausencia del Auxiliar el Administrativo realizará las funciones de estos.

Los auxiliares administrativos se integrarán en el cuadrante horario de administración en turnos rotacionales de tarde y de mañana, según la temporada de invierno o verano atendiendo a lo establecido en el artículo 21 y siempre que exista un número suficiente de trabajadores para realizar los turnos rotacionales. El mínimo personal de la administración para rotar será de 4 personas.

PERSONAL DE MARINERÍA:

CONTRAMAESTRE/ENCARGADO DE MARINERÍA:

- a) Realizará las funciones operativas y de coordinación y control del trabajo de los marineros, asumiendo la responsabilidad del trabajo que desempeñen.
- b) Realizará las funciones de revisión del mantenimiento y servicio técnico de las instalaciones portuarias. Así como control de las entradas y salidas de embarcaciones del recinto náutico.

Para llevar un mayor control y supervisión de las tareas propias de marinería, se integrará en el cuadrante horario de marinería (turnos rotacionales de tarde y/o mañana).

MARINEROS:

Serán funciones de los marineros, las siguientes:

- a) La atención directa de los usuarios del Puerto, tanto de atraques, como locales. Ayuda a realizar la maniobra de atraque de las embarcaciones, revisión y vigilancia de los amarres.
- b) Mantenimiento del mobiliario e instalaciones de todo el recinto portuario, incluyéndose las reparaciones eléctricas básicas, redes de fluvial, saneamiento, contra incendios, jardinerías, argollas de muelles, sus fondeos, lustres de metales, pintura, etc.
- c) 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.
- d) El Marinero comunicará de forma inmediata al Contramaestre o a la Dirección en su caso, de cualquier entrada o salida de embarcación al puerto, ya sea por agua como por tierra.
- e) El Marinero tiene el deber de conocer el Reglamento de Policía del Puerto Deportivo de Marbella. Asimismo tendrá la potestad de amonestar a cualquier usuario de atraque, que esté cometiendo una infracción del reglamento, y cualquier orden que emane de la Dirección.
- f) Cada Marinero, elaborará un informe de incidencias en las hojas existentes a tal efecto, siendo este entregado a la Dirección al finalizar la jornada.

Distribución del trabajo:

Todos los trabajos serán asignados por el Contramaestre del puerto, bajo la supervisión de la Dirección y oído al Delegado de Personal. Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento, serán controladas y verificadas por el Contramaestre en su caso.

El reparto de trabajo se realizará por orden de antigüedad y será el siguiente:

- Marinero de servicio, el cual será el responsable de la comunicación por radio (permaneciendo este a la escucha del Canal 9 UHF) y de estar al servicio general del Puerto.

- El resto de personal de marinería, se encargarán de las tareas de mantenimiento y limpieza.

Los trabajos de varadero y marina seca, serán asignados a personal de marinera con experiencia y titulaciones necesarias para el manejo de embarcaciones y la carretilla elevadora. Los trabajadores asignados al varadero, tendrán un cuadrante horario de turnos rotacionales de tarde y/o mañana siempre que exista número suficiente de trabajadores para realizar los turnos rotacionales.

PERSONAL DE LIMPIEZA DE OFICINAS Y ASEOS:

Corresponde estas funciones al personal de limpieza, quien, dentro de su jornada de trabajo, mantendrá en perfectas condiciones de limpieza, todas las oficinas y despachos del Puerto, así como los aseos del recinto.

FUNCIONES DE CATEGORÍA SUPERIOR O DISTINTA

Solo podrán ejercerse funciones de categoría superior o distinta, cumpliendo los requisitos exigidos para ello, por desempeño de plazas o puestos de trabajo vacantes o no desempeñados por razones de larga enfermedad o licencias superiores a tres meses, cuando así lo autorice el órgano competente, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores/as. En este caso, se abonarán las diferencias de todos los conceptos retributivos, si las hubiere, durante el tiempo que dicha situación permanezca, y hasta su provisión reglamentaria y en la nomina del mes en curso. El Puerto, tendrá en cuenta, en el momento de la reestructuración del personal, la aptitud y preparación de los trabajadores para su adscripción al puesto más acorde.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando durante un tiempo superior a seis meses continuados se incluirán en la siguiente oferta de empleo.

No se considerará falta alguna, la negativa a realizar funciones de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a en el supuesto de incumplimiento por parte del Puerto de lo previsto anteriormente.

Artículo 15. Contrataciones y sustituciones temporales

1.º Con las excepciones que se deriven de este apartado y los siguientes, no se podrá utilizar el sistema de contratación temporal para cubrir plazas correspondientes a puestos de trabajo de carácter estable, salvo cuando no se puedan cubrir con los criterios establecidos a continuación. Dichas contrataciones se realizarán con el personal existentes en las bolsas de contratación.

2.º El Puerto únicamente podrá recurrir a dicho sistema de contratación temporal en vacaciones, en supuestos extraordinarios o imprevisibles que deberán ser atendidos por contrataciones de carácter específicamente temporal y siempre que dichas tareas no puedan ser realizadas por trabajadores de su plantilla, así como en los casos de sustituir licencias, bajas de enfermedad o accidentes, maternidades, excedencias si el servicio lo requiere.

3.º En los supuestos extraordinarios a que hace referencia el párrafo anterior, se utilizará el sistema de contratación laboral, de acuerdo con la legislación vigente, salvo los que requieren titulación media o superior, para los que será necesario un previo proceso selectivo que garantice los principios de publicidad, mérito y capacidad.

Se reservará el 10 % de las plazas de nuevo ingreso contenidas en la oferta de empleo, conforme a lo legalmente establecido, para los trabajadores minusválidos.

En caso de no existir bolsa de trabajo o estar agotada, sin aspirantes ni reservas, y hasta que se provea la plaza o se cree o complete la bolsa, se solicitará personal al Servicio Andaluz de Empleo (SAE) mediante ofertas genéricas.

Las bolsas serán permanentes, abiertas, públicas, revisables, prorrogables y controladas según criterios que se acordarán entre el Puerto y los representantes legales de los trabajadores, incluyendo, al menos, como mérito para la selección los servicios previos al Puerto Deportivo, así como las causas de exclusión de la misma.

Artículo 16. *Información*

Trimestralmente el Puerto, informará por escrito a los representantes sindicales del número de contratos en vigor, de su modalidad, antigüedad y previsible duración, así como de las previsiones de contratación laboral e información económica de la empresa.

Artículo 17. *Mantenimiento del puesto de trabajo*

En caso de detención de un empleado/a del Puerto Deportivo por cualquier causa, se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo justificadas si resultase absuelto o se archivara el expediente sin sanción alguna. En tales supuestos durante la ausencia no se tendrá derecho a retribución; no obstante, si el trabajador/a resultase absuelto con posterioridad, percibirá en el momento de su incorporación al puesto de trabajo, las retribuciones correspondientes a dicho periodo, cuya devolución se producirá una vez se resuelva y se haga efectiva la reclamación formulada por el propio trabajador/a ante los organismos o instancias oficiales que procedan.

Ante la detención con posible culpabilidad de miembros de centrales sindicales, el Puerto, antes de decidir, recibirá informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días.

Todo personal que habiendo causado baja en la plantilla municipal por invalidez, viese posteriormente modificada dicha situación y, por tanto, dado de alta por las autoridades médicas competentes, será repuesto con esta fecha en su puesto de trabajo por el Puerto, aunque fuese preciso realizarle una adecuación laboral.

Artículo 18. *Asistencia jurídica*

El Puerto se obliga a prestar asistencia jurídica a todos sus trabajadores/as, en cualesquiera procedimientos judiciales, en el orden penal, civil o contable, que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al procedimiento o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos, siempre que por tales actuaciones no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos del Puerto. En los supuestos anteriormente mencionados y mientras tanto el tribunal competente no emita su fallo, el Puerto se hará cargo de todos los gastos que se produzcan, incluso las fianzas que se soliciten.

A fin de garantizar la presunción de inocencia recogida en nuestra Constitución dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse, previa opción del trabajador/a, los servicios propios de los profesionales de que disponga el Puerto en su plantilla o concertarse los servicios de profesionales del derecho libre. En este caso se abonarán las minutas conforme a la escala de honorarios mínimos de los colegios profesionales de Málaga.

Asimismo, se obliga al Puerto al asesoramiento en derecho a todos los trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones que sean susceptibles de entrañar responsabilidad civil, penal o contable, en evitación de las actuaciones y procedimientos a que se ha hecho alusión en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 19. *Becarios/as*

Se podrán llegar acuerdos con organismos docentes para la realización de prácticas obligatorias o extracurriculares en el Puerto de Deportivo de Marbella, con respeto a la normativa referente a dichas prácticas, y nunca supondrá la sustitución de trabajadores/as ni la realización de tareas en solitario en sustitución de trabajadores/as.

Artículo 20. *Plazas vacantes*

El Puerto, realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación, dando cuenta a los representantes de los trabajadores/as, y junto con el resto de las vacantes existentes, serán objeto de tratamiento en la primera oferta de empleo, tras producirse la vacante.

También se incentivará la jubilación anticipada y la parcial, con el fin de rejuvenecer la plantilla, conforme a lo previsto en el artículo 35.

CAPÍTULO IV

Jornada laboral, vacaciones y licencias

Artículo 21. *Calendario y jornada laboral*

a) Calendario laboral. Será el que la Administración Central, Autonómica y Local determine para Marbella, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores/as.

b) La jornada será de 35 horas semanales de media en computo anual, distribuidas de lunes a domingo, con carácter general para personal de marinería y administración.

El horario para los trabajadores/as afectados por este convenio será, en general, de jornada continua y en turnos rotatorios, los cuales serán establecidos por la empresa, previa negociación de los Delegados de Personal.

La jornada laboral de los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre será considerada festiva, considerándolos inhábiles, a efectos laborales, lo que no afectará a la prestación de los servicios mínimos del Puerto.

Los trabajadores dispondrán de treinta minutos de descanso durante su jornada que se computarán como tiempo trabajado efectivo. Este periodo de descanso será proporcional para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Se establecerá un turno rotatorio para el personal de administración y marinería que cubrirá la jornada de mañana y tarde, elaborándose mensualmente los cuadrantes de servicio. Dicho turno estará dispuesto de la siguiente forma para el periodo alto (de 15 de junio a 15 de septiembre):

Turno mañana	Marinería	de lunes a domingo	de 8:00 a 15:00 horas.
	Administración	de lunes a viernes	de 8:00 a 15:00 horas.
Turno tarde	Marinería	de lunes a domingo	de 15:00 a 22:00 horas.
	Administración	de lunes a viernes	de 13:00 a 20:00 horas.
		los sábados	de 09:30 a 17:00 horas.
		los domingos	de 09:00 a 14:30 horas.
PERIODO ORDINARIO			
Turno mañana	Marinería	de lunes a domingo	de 08:00 a 15:00 horas.
	Administración	de lunes a viernes	de 08:00 a 15:00 horas.
		los sábados	de 09:00 a 14:30 horas.
Turno de tarde	Marinería	de lunes a domingo	de 15:00 a 22:00 horas.
	Administración	de lunes a viernes	de 11:00 a 18:00 horas.

Los trabajadores que por razones de formación cursen estudios tendrán preferencia para solicitar que la jornada laboral y los turnos se le adapten al horario docente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

c) Durante el periodo comprendido entre el primer día laborable posterior a la Feria de San Bernabé y el 21 de septiembre, ambos inclusive, el horario de la jornada laboral será de 8:30 a 14:30 horas y 14:30 a 21:00, salvo lo que se disponga en los reglamentos de régimen interior. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de día inhábil.

d) En las semanas de fiestas locales y Semana Santa, la jornada laboral se verá reducida en dos horas diarias cada una de ellas, siendo su reparto convenido entre Puerto y la representación de los trabajadores.

Los trabajadores mayores de cincuenta años que trabajen a turnos podrán adecuar su jornada, a petición propia y con el informe favorable de la comisión de vigilancia al turno de día, si la rotación lo permite. Asimismo, los trabajadores que constituyen matrimonio o pareja y trabajen a turnos, tendrán opción a prestar su jornada en el mismo turno.

A petición del empleado municipal se podrá conceder flexibilidad horaria en los términos que determine la legislación aplicable en cada caso.

El tiempo dedicado de más a la jornada de trabajo y fuera del horario habitual será considerado como hora extraordinaria; si fueran trabajos previstos se considerarán como mayor dedicación.

Desde el final de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente deberá mediar un mínimo de 12 horas.

e) Se establece una jornada reducida de 25 o de 30 horas semanales, a la cual podrán acogerse los trabajadores/as que tengan a su cargo hijos menores de 14 años, cuidado de familiares enfermos o disminuidos, a su cargo. Para la aplicación de esta jornada reducida a los trabajadores/as que lo soliciten, será necesario el dictamen favorable de la comisión de vigilancia e implicará una reducción proporcional de sus retribuciones. La reincorporación a la jornada normal del que haya disfrutado la jornada reducida, será inmediata una vez que el trabajador lo solicite.

Artículo 22. *Horas extraordinarias y festivos*

a) Se entenderá por horas extraordinarias los servicios prestados fuera del turno normal de trabajo, por causas imprevistas y urgentes, que no sean asiduas y cuya ejecución no admita demora para la normal prestación de los servicios mínimos municipales, y con un máximo de 80 horas al año por trabajador/a. Y se prestarán con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto, debiéndose entregar al trabajador/a justificante diario de las mismas por el encargado del servicio.

Si con motivo de modificación horaria de la jornada laboral y por el cumplimiento del servicio, el trabajador/a no pudiera desplazarse a su domicilio para comer, se le abonará la indemnización establecida en el artículo 26.9, siempre y cuando el periodo comprendido entre la interrupción de la jornada y su reanudación no fuese superior a 2 horas.

b) El trabajador/a que con carácter extraordinario deba realizar su jornada en sábado y este sea festivo, será compensado en los términos establecidos en el artículo 26. Cuando los días festivos coincidan en sábado, se disfrutará la compensación los días laborales anterior o posterior.

Los trabajadores/as que, por necesidades del servicio, tengan que desempeñar sus funciones en domingos y festivos, disfrutarán, como compensación, de un día más de descanso por cada tres domingos o festivos trabajados o parte proporcional, siempre que no perciban o disfruten, por ningún concepto, pluses o cualquier tipo de compensación económica por trabajar en domingos y/o festivos.

c) Los trabajadores/as de aquellos departamentos que cubran servicios permanentes durante todos los días del año disfrutarán, como compensación por festivos, de quince días hábiles de permiso, si no han sido descansados con anterioridad. En el supuesto que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar de la compensación mencionada anteriormente, se les retribuirá según lo dispuesto en el artículo 26 del presente convenio.

d) Los representantes de los trabajadores/as recibirán del Puerto la información a que tienen derecho según la legislación vigente en la materia.

Artículo 23. *Vacaciones*

Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores, serán de un mes natural o de veintitrés días hábiles anuales o de forma proporcional al tiempo de servicios efectivos durante el año, no podrán ser compensadas en metálico, ni durante las mismas se podrán realizar horas extraordinarias, turnos dobles o guardias, y se disfrutarán por los trabajadores de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección de cada departamento. A estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa.



En el supuesto de haber completados los años de antigüedad en el Puerto reflejados en el cuadro posterior se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Quince años de servicio: Veinticuatro días hábiles.

Veinte años de servicio: Veinticinco días hábiles.

Veinticinco años de servicio: Veintiséis días hábiles.

Treinta o más años de servicio: Veintisiete días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural del cumplimiento de la antigüedad referida.

En el caso de baja por maternidad o por IT esta situación coincida con el periodo vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el periodo de permiso por maternidad, dentro de los 18 meses siguientes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo a noviembre, con criterios de rotación y equidad, ambos inclusive, compensándose en su defecto con dos días hábiles más por cada periodo mínimo que no se haya disfrutado en los citados meses. Dichos días deberán solicitarse como días de compensación y se disfrutarán a continuación del periodo de vacaciones solicitadas, debiéndose solicitar simultáneamente y en el mismo documento ambos permisos.

Antes del final del mes de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones por la Jefatura de los distintos servicios, debiéndose oír a la representación legal de los trabajadores. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al trabajador o trabajadora en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por sorteo y sirviendo este de partida para que en los sucesivos años se proceda con arreglo al sistema de rotatividad entre los optantes a un mismo periodo.

Si a un trabajador/a se le modifica el plan de vacaciones que le hubiera correspondido, a instancia del Puerto y por necesidades del servicio, comunicándose con una antelación inferior a treinta días, tendrá derecho a dos días más de vacaciones por cada diez días no disfrutados conforme al plan previsto. Igual derecho corresponderá al trabajador/a que por necesidades del servicio y a requerimiento del Delegado correspondiente, deba interrumpir sus vacaciones, al que, en su caso y previa justificación, se le abonarán los gastos que se le irroguen.

Se disfrutarán 7 días naturales de permiso en Navidad, en dos turnos, correspondiéndole a cada trabajador/a uno de los mismos, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de las reducciones horarias establecidas con motivo de las fiestas locales y Semana Santa, disfrutarán dichas reducciones horarias en otra época del año, de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos de régimen interior de cada servicio.

El matrimonio en el que ambos sean trabajadores de este Puerto, tendrá preferencia para disfrutar las vacaciones conjuntamente. Las familias monoparentales tendrán preferencia para disfrutarlas en periodo de vacaciones escolares.

Cuando encontrándose de vacaciones los trabajadores causaran baja médica debida a accidente o enfermedad, superior a tres días, debidamente contrastada por los servicios médicos, tendrán derecho a interrumpir las mismas, pudiendo proseguirlas a partir del alta médica, sin merma alguna de los días a que tuviera derecho, siempre que el servicio lo permita o, caso contrario, el trabajador/a podrá disfrutarlas cuando se determine de mutuo acuerdo con el responsable del servicio.

Artículo 24. *Permisos y licencias retribuidos*

a) Permisos retribuidos:

1.º Matrimonio de trabajadores 20 días naturales.



- 2.º Fallecimiento de familiar de primer o segundo grado del trabajador/a o del cónyuge: 7 días naturales. En caso de que el fallecido sea el cónyuge y tuviese hijos menores de edad o disminuidos, la licencia será de 15 días naturales.
- 3.º Fallecimiento de familiar de hasta tercer grado del trabajador/a o su cónyuge 3 días hábiles.
- 4.º Se concederán permisos de 3 días hábiles por el nacimiento, acogida o adopción de un hijo del trabajador (1 día más cuando sea fuera de la provincia). Nacimiento de nieto del trabajador 1 día hábil.
- 5.º Deberes públicos o privados de carácter inexcusable: El tiempo indispensable.
- 6.º Enfermedad de familiar hasta 2.º grado inclusive:
 - Grave 7 días naturales.
 - Muy grave 10 días naturales, ampliados según necesidad y cuantas veces sea necesario con justificación médica.
 - En caso de enfermedad o accidente leve o moderado, y si es precisa intervención quirúrgica, se concederán dos días naturales, incluido el de la operación, ampliables según prescripción facultativa.
 - El Puerto considerará las sugerencias que puedan presentarles los representantes legales de los trabajadores en el caso que por una enfermedad grave de un familiar del trabajador/a o del cónyuge, en primer grado de consanguinidad y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o a tratamiento médico.
- 7.º Matrimonio de hermanos, padres e hijos del trabajador/a o de su cónyuge, 1 día natural en la fecha de la celebración y 3 días naturales si es fuera de la provincia.
A aquellos trabajadores que por prestar sus servicios en régimen de turnos tengan dificultad para asistir a algún evento familiar en primer grado (comuniones, bautizos, o similares en otras religiones o cultos), se les concederá el día necesario.
- 8.º El tiempo que fuese necesario al año, en los casos que se relacionan con las actividades profesionales de un trabajador/a: Congresos, mesas redondas, cursillos, etc., o por estudios relacionados con la profesión, debiéndose solicitar en este último caso, a la Delegación de Personal con una antelación de diez días.
- 9.º Exámenes académicos: 1 día por examen, si es en la provincia de Málaga y 2 si es obligatoriamente fuera de ella, no pudiendo acumularse aquellos exámenes que se celebren el mismo día.
10. Traslados de domicilio: 3 días naturales, y 1 día más si es desde fuera del municipio.
Los permisos regulados en los párrafos precedentes serán concedidos por la Delegación de Personal; simplemente será necesario el preaviso del trabajador/a con dos días de antelación de ser posible. En cualquier caso es necesario que se justifique.
11. El Puerto concederá permisos retribuidos a aquellos trabajadores que participen en actividades deportivas de alto nivel en su condición de deportistas o delegados de las mismas, que se incluyan en los calendarios oficiales federativos, o bien pruebas en las que representen a un colectivo profesional del Puerto, de forma que se facilite a éstos su participación en concentraciones, encuentros, expediciones etc., siempre y cuando el trabajador/a justifique dicha participación.

Igualmente el Puerto concederá 6 días de permiso retribuidos a lo largo del año, por asuntos propios, debiendo comunicarse por escrito con una antelación mínima de 5 días hábiles, salvo supuestos urgentes o excepcionales, entendiéndose su silencio como estimatorio. En los servicios que se prestan durante 24 horas se concederán dos guardias por asuntos propios. Este permiso podrá disfrutarse hasta el mes de enero del año siguiente, con los requisitos señalados anteriormente y siempre que no haya podido ser disfrutado con anterioridad por necesidades del servicio. Desde el 6 trienio se concederá un día más por cada nuevo trienio incluido este.

Se concederá por el jefe de servicio o empleado público que desempeñe tal función el tiempo necesario para la gestión de los asuntos personales que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo no pudiendo exceder de un día.

b) Licencias por maternidad, paternidad o adopción:

1.º Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de licencia de 21 semanas de duración por alumbramiento, adopción o acogimiento de un menor de hasta 10 años, distribuidos a opción de los interesados y de forma continuada.

Con la oportuna justificación el Puerto concederá licencia especial a aquellos trabajadores que realicen una adopción internacional por el tiempo necesario e imprescindible, siempre y cuando necesariamente tengan que desplazarse al exterior.

En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, el periodo de licencia será de 2 semanas más de duración por cada uno de estos nuevos miembros de la familia a partir del segundo, igualmente en concepto de mejora.

Los supuestos no contemplados en los apartados anteriores se regirán por lo establecido en la Ley 39/1999 y concordantes.

2.º Asimismo, tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de doce meses, pudiéndose sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

3.º Adecuación de puesto de trabajo a la mujer embarazada. Se adecuará a la gestante al lugar de trabajo idóneo o compatible con su situación, sin que ello pueda suponer perjuicio en su salario o categoría laboral.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto con prescripción médico-facultativa, previo aviso al Departamento de Personal y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Bolsa de horas para conciliación familiar

Se establece una bolsa de horas de un 5% de la jornada anual de libre disposición y recuperables de los trabajadores/as del Puerto Deportivo de Marbella para la conciliación familiar. Se establecerá un procedimiento de solicitud y un mecanismo de recuperación de las horas utilizadas.

Artículo 25. *Licencias sin sueldos y excedencias*

Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad podrán solicitar licencias por asuntos propios, con reserva de plaza, pero sin percibo de haberes, por plazo mínimo de un año y máximo de dos, se concederán, siempre que se soliciten con un mes de antelación al cese o a la reincorporación. En materia de excedencia, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente de la función pública.

Asimismo, cualquier trabajador/a podrá solicitar en concepto de asuntos propios y sin retribución alguna, podrán concederse licencias por tiempo inferior a un año, cuya duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de seis meses cada dos años.

En los supuestos anteriores, el Puerto hará efectiva la cuota empresarial a la Seguridad Social durante los tres primeros meses; será objeto de estudio por la comisión de vigilancia la cotización del cuarto al sexto mes ambos inclusive, sin que exista obligación de cotizar a partir del sexto mes por parte del Puerto.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 26. *Retribuciones*

1. Las retribuciones iniciales serán las recogidas en las tablas del presente convenio y sus incrementos estarán a lo que establezcan los presupuestos generales del Estado de cada ejercicio y las normas para su aplicación y de los acuerdos administración-sindicatos para el sector público.

2. Las pagas extraordinarias serán tres en los meses marzo, julio y diciembre, el Puerto abonará a los trabajadores/as, una paga extraordinaria consistente en salario base, antigüedad y plus convenio para cada trabajador/a, con los importes recogidos en la tabla anexa.

El importe económico derivado de la aplicación del artículo 26.2, se podrá prorratear en 12 mensualidades de enero a diciembre.

3. ANTIGÜEDAD

Devengándose por trienios desde el primer día de entrada en la empresa, percibiéndose por cada trienio el 6 % del salario base.

4. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

El precio de la hora será:

- Horas diurnas fuera del turno normal de trabajo, 15 euros/hora.
- Horas en días festivos, inhábiles o de permiso, 17 euros/hora.
- Horas nocturnas fuera del horario establecido, 22 euros/hora.
- Horas nocturnas en días festivos, 25 euros/hora.

Los trabajos prestados en la modalidad de extraordinarios, se gratificarán en función de las horas trabajadas al precio de la hora antes fijada que se referirán a un máximo de 3 horas diarias en jornada de tarde de lunes a viernes, sin que puedan exceder de 30 horas mensuales.

Se entienden horas nocturnas: de 22 a 6 horas. Dichos porcentajes no serán acumulativos.

5. PLUSES

Se acuerda establecer unos pluses por trabajos especiales que son los siguientes:

- PLUS CONVENIO. Se establece un plus convenio para todos los trabajadores del puerto con el importe establecido de 260 euros en razón a la actividad portuaria.
- PLUS PENOSIDAD 75,00 euros: Se abonará para trabajos especialmente penosos tales, entre otros, como la atención a los saneamientos del puerto- locales y otros trabajos específicos del varadero fuera de turno, así como a aquellos trabajadores (marineros y personal administrativo) que realicen trabajos fuera de su horario habitual (incluidos domingos y festivos), como el caso de atención en temporal. El llamamiento para estos servicios se registrará por los criterios de rotación y equidad.
- PLUS DEDICACIÓN Y/O DISPONIBILIDAD. Se entenderá por mayor dedicación los trabajos prestados fuera de la jornada habitual que no revistan el carácter de horas extraordinarias y que sean aprobados por el Puerto y por disponibilidad a rotación de los trabajadores la puesta a disposición de la empresa para atender las incidencias en el puerto fuera del horario laboral. Su valor se establece en tabla anexa.

Se establece un plus de dedicación y disponibilidad para las categorías de trabajadores, de 320 euros, motivado por la prestación del servicio de forma rotatoria, en turnos que se negociará. Dicho plus se abonará al personal administrativo desde el 15 de junio a 15 de septiembre.

Si por necesidades del servicio, se establece turno rotacional para trabajadores de distinta categoría a las enumeradas en el párrafo anterior, percibirán el plus de dedicación en los mismos términos especificados anteriormente.

En los supuestos de IT, el plus de dedicación, lo cobrarán todos los trabajadores de la empresa.

- PLUS MAYOR RESPONSABILIDAD. El trabajador del Departamento de Administración que tenga asignada la responsabilidad de Tesorería, percibirá la cantidad de 320 euros/mensuales en concepto de Tesorería del Puerto. Dando cuenta de su gestión y los arqueos realizados a la Dirección del Puerto. La realización de estas funciones requerirá una autorización expresa por parte de la Dirección y la aceptación del trabajador. Se abonará la cantidad de 160 euros mensuales a aquellos Marineros asignados al varadero/marina seca del Puerto o cualquier otra tarea específica que se encomiende, que posean titulación necesaria o utilicen maquinaria pesada.
- PLUS COMPLEMENTO PERSONAL. Aquellos casos en los que la retribución del trabajador sea superior a la correspondiente para su categoría en la tabla salarial anexa, tendrán un complemento personal (C.P.). Dicho complemento tendrá una cuantía fija, quedando congelado y no sufriendo incrementos posteriores.

6. GASTOS DE LOCOMOCIÓN

El Puerto deberá proporcionar los vehículos necesarios para la prestación del servicio, y en aquellos casos en que, excepcionalmente, sea preciso que el trabajador/a utilice su propio vehículo para los desplazamientos, como consecuencia de su trabajo y previa comprobación de la no disponibilidad de vehículo oficial, se abonará como compensación 0,30 euros/km.

Si en el cumplimiento del servicio antes citado, el trabajador/a sufriese daños en su vehículo, previo el correspondiente atestado e informe del Director del Puerto y tras presentación de dos presupuestos, será objeto de abono al interesado el del importe de menor cuantía económica.

Tanto a estos, como a aquellos trabajadores a los que para su ingreso en el Puerto se les haya exigido como requisito estar en posesión de determinada autorización administrativa para conducir vehículos municipales / embarcaciones se les abonará los gastos de renovación del citado permiso, pudiendo el Puerto concertar dicho servicio con entidad o empresa que gestione el mismo.

7. DIETAS

1. Si con motivo de su servicio el trabajador/a debe realizar desplazamientos fuera del término municipal, el Puerto abonará en concepto de dietas, la que corresponda al trabajador de mayor categoría que realizase dicho desplazamiento:

- a) Dieta completa: 40 euros.
- b) Media dieta: 18 euros.

2. Si por motivo de un servicio permanente, turno entre las 10:00 a 22:00 horas, el trabajador/a percibirá una ayuda en concepto de comida, cuya cuantía será de 12 euros por turno o servicio realizado, que será abonada como plus por este concepto, en nómina y mensualmente.

8. ASISTENCIA A JUICIOS

El abono por asistencia a juicios por motivos del trabajo fuera de la jornada laboral será: de 72 euros o un día de descanso, si es fuera del término municipal; y si es dentro del término municipal, para acceder a dicha compensaciones, será necesaria la asistencia a dos actos judiciales en días diferentes.

CAPÍTULO VI

Prestaciones económicas

Artículo 27. Ayuda por natalidad y enfermedad

- a) Natalidad: El trabajador o trabajadora percibirá en concepto de natalidad o adopción 300 euros por cada hijo (1 sola ayuda si los cónyuges son trabajadores de este Puerto).
- b) Enfermedad o accidente: Se abonará el 100 % del salario real que viene percibiendo el trabajador en activo y mientras mantenga la situación.

El Puerto podrá abonar, tras el oportuno estudio, los gastos ocasionados con motivo de tratamientos e intervenciones médicas no cubiertas en la actualidad por la Seguridad Social. Cada caso será estudiado y aprobado si procede, por la comisión de vigilancia.

En caso de tratamiento médico forzoso fuera de la provincia, que no se abone y no se niegue por la Seguridad Social, se abonará el 75 % del desplazamiento y estancia del enfermo más un acompañante, el 25 % restante será estudiado por la comisión de vigilancia.

Artículo 28. *Ayudas por minusvalía*

El Puerto abonará mensualmente una cantidad de 201,16 euros por cada hijo, cónyuge o ascendiente minusválido del trabajador/a, que conviviendo con el trabajador/a municipal, tenga reconocida por el EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33 %. Dicho trabajador/a y aquellos que convivan con familiar que por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65 %. De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

Tras el fallecimiento o jubilación del trabajador/a municipal esta ayuda se mantendrá por el Puerto, a favor del hijo o cónyuge minusválido, mientras perduren las circunstancias que la otorgaron.

Artículo 29. *Ayuda por tratamientos especiales*

El Puerto cubrirá el tratamiento a que deban someterse los trabajadores, sus hijos, cónyuges o menores que se hallen bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, por reeducación del lenguaje, dificultad específica del aprendizaje, psicoterapia individual o grupal y otros tratamientos considerados necesarios por prescripción facultativa se abonará hasta un máximo de 500 euros/año sin que la ayuda supere en ningún caso el 50 % del coste del tratamiento.

Artículo 30. *Ayuda escolar*

Los trabajadores en activo o jubilados comprendidos dentro del ámbito de este convenio, solicitarán para su abono, en concepto de ayuda escolar única por hijo o menor que se halle bajo su custodia, guarda o tutela legalmente establecida, las que a continuación se relacionan: (Relación confeccionada con arreglo al nuevo sistema implantado por la LOMCE, haciéndose extensiva a los cursos residuales del sistema anterior y homologándose a cualquier sistema que pudiera implantarse).

- Para guardería una ayuda equivalente a 18 euros mensuales.
- Para educación infantil y primaria o estudios elementales de danza o música: 76.63 euros anuales por hijo.
- Por cursar estudios de educación especial, 100 % del material escolar.
- Para cursar estudios de Educación Secundaria Obligatoria, F.P. y 1.º y 2.º Ciclo de Danza o Música, 120.68 euros anuales por hijo.
- Para cursar estudios de Bachillerato, F.P. Grado Medio, Artes Plástica o 3.º Ciclo de Danza o Música 150.88 euros anuales por hijo.
- Para cursar estudios universitarios, F.P. Grado Superior, Enseñanzas Artísticas, Escuelas de Diseño y Escuelas de Conservatorios Superiores 301,72 euros anuales por hijo. (Pago de la matrícula, si es el trabajador/a).

Si los estudios del apartado anterior, obligatoriamente tuvieran que realizarse residiendo fuera del término municipal, se concederá durante el año académico, una ayuda de 201,16 euros mensuales por hijo, o bien una ayuda mensual para transporte en caso de no residencia fuera de la localidad de 48.22 euros. Si el traslado se efectúa desde Marbella y de 56,27 euros si el traslado se

efectúa desde San Pedro Alcántara (los concesionarios de esta ayuda no percibirán la estipulada en el apartado f). Dicha ayuda, previa petición del interesado, se abonará al hijo/a en una cartilla sin descuento del IRPF y se mantendrá durante los cursos de los que conste la carrera, ampliable a dos cursos más si no hubiese finalizado la misma.

Los propios trabajadores tendrán el mismo derecho reconocido en los apartados anteriores, excepto los recogidos en el apartado g), siempre que cursen los referidos estudios. Se abonará una ayuda para compra de libros de texto de 143,68 euros para el acceso a la universidad o estudios universitarios, previa presentación de factura. Respecto del abono de las matrículas, se reducirá el importe de la misma en un 15 % por cada tercera matriculación con carácter acumulativo.

Doctorado y proyecto fin de carrera: El importe de la matrícula.

El Puerto podrá exigir al beneficiario aquella documentación acreditativa de su concurrencia a los exámenes de las asignaturas objeto de matriculación, pudiendo dar lugar, caso de no resultar acreditada dicha concurrencia, a la no concesión de la ayuda en cursos sucesivos.

En caso que se iniciara una nueva carrera sin finalizar la anterior, la ayuda se referirá al número de cursos de la nueva carrera y si no la finalizaran dos cursos más, de los que se restarán los cursos subvencionados en la antigua carrera. Asimismo serán objeto de ayuda 2 matriculaciones por asignatura como máximo.

No se podrá solicitar ayuda para cursar una segunda carrera si la primera hubiera sido objeto de ayuda, salvo que sea continuación de un ciclo o grado superior.

Para los trabajadores que lleven menos de un año en la empresa, tanto fijos como no, las anteriores ayudas se aplicarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el curso del año. El importe de la ayuda será dividida en nueve partes, y el trabajador/a que no lleve un año de servicio en el Puerto cuando tuviese derecho a ayuda, percibirá una novena parte del importe total por cada mes de antigüedad en la empresa.

Cualquier petición de ayudas por estudios no contemplados en los apartados anteriores, se estudiará por la comisión de vigilancia.

Todas las solicitudes de becas serán estudiadas por la comisión de vigilancia.

Artículo 31. *Ayuda por fallecimiento*

En el supuesto que un trabajador/a falleciera antes de la jubilación, se entregará al cónyuge, hijos o a quien en su caso el trabajador/a haya designado legalmente la cantidad de 1.005.73 euros, que se incluirá en la liquidación correspondiente a percibir.

El Puerto adelantará, en su caso, el 80 % de la prestación básica correspondiente a las pensiones de viudedad y de orfandad, a reserva de la liquidación posterior por el organismo correspondiente en los mismos términos que en los casos de jubilación y con iguales obligaciones por parte de los beneficiarios, si la Seguridad Social no resuelve en un mes desde la solicitud de dichas prestaciones.

Artículo 32. *Ayudas protésicas y odontológicas*

PRÓTESIS OCULARES:

Renovación de cristales (los dos) 100 euros.

Armadura de gafas 50 euros.

Entre una ayuda y otra deberán transcurrir al menos 2 años.

PRÓTESIS Y TRATAMIENTOS ODONTOLÓGICOS:

Empastes (c/u) 25 euros, con un máximo de 4 piezas por cada 2 años.

Tartrectomía, 25 euros una vez al año cada dos años.

Artículo 33. *Anticipos*

Se concederán a los trabajadores/as anticipos reintegrables equivalentes a tres mensualidades completas de los haberes brutos, a reintegrar hasta en 18 mensualidades sin intereses, con un máximo de 3.000 euros con cargo a la bolsa de 15.000 euros que el Puerto constituirá al efecto.

Se podrán conceder anticipos especiales, para casos extraordinarios de extrema necesidad, valorándose esta y los plazos de amortización por la comisión de vigilancia.

Se concederán igualmente, a petición del trabajador/a, anticipos de caja hasta el importe total de los haberes líquidos mensuales del mismo.

Artículo 34. *Premio a la permanencia*

El Puerto premiará a sus trabajadores por los años de servicios prestados al Puerto de Marbella, de la siguiente forma:

- a) A los 5 años, 1.000 euros.
- b) A los 10 años, 1.000 euros.
- c) A los 15 años, 1.000 euros.
- d) A los 20 años, 1.000 euros.
- e) A los 25 años, 1.000 euros.
- f) A los 30 años, 1.000 euros.
- g) A los 35 años, 1.000 euros.
- h) A los 40 años, 1.000 euros.
- i) A los 45 años, 1.000 euros.

Aquellos trabajadores que habiendo cumplido más de 10 años de servicio y se jubilen sin cobrar ninguno de los premios establecidos en este artículo, cobrarán una gratificación especial de permanencia de 2.500 euros en el momento de la jubilación.

Artículo 35. *Premio por jubilación voluntaria*

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen con un mínimo de un año de antelación a la fecha que le correspondería la jubilación forzosa, percibirán la cantidad de 2 mensualidades de sus haberes líquidos por cada 5 años de servicio; y si la jubilación es parcial percibirá 1 mensualidad de sus haberes líquidos por cada 5 años de servicio; el Puerto se obligará a sustituir al jubilado mediante un contrato de relevo.

Artículo 36. *Premio por jubilación forzosa*

La jubilación forzosa se producirá a la edad que corresponda por ley en cada momento, salvo que el trabajador comunique su continuidad o no complete periodos cotizados para acceder a la jubilación.

Los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación forzosa la cantidad de 300 euros por cada año de antigüedad. Esta misma cantidad la percibirán como compensación por invalidez en cualquiera de sus grados, sea cual fuese la edad de los mismos.

En caso de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, y a petición del trabajador, se le reubicará en otro puesto de trabajo del Puerto equiparable a su mismo nivel en caso de no existir plaza.

Artículo 37. *Tramitación por derechos de jubilación*

El tiempo de tramitación para la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad, se reducirá el máximo posible.

El Puerto adelantará la cantidad de 1.000 euros mensuales, hasta que se produzca la liquidación por parte del organismo correspondiente en caso de que se dilate más de un mes la tramitación.

Artículo 39. *Revisión concepto de ayudas*

Por los conceptos de ayudas, ayudas por fallecimiento, premio a la permanencia y premios por jubilación voluntaria y forzosa, la cantidad que se abonará será la que resulte de multiplicar el importe que figure en el convenio, por un coeficiente corrector que vendrá representado por

la fórmula: $1: \text{Entre uno menos } X, \text{ siendo } X, \text{ el tanto por uno que corresponda al trabajador en concepto de retención por IRPF.}$

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 40. Seguro de vida, responsabilidad civil y asistencia médico-sanitaria

El Puerto concertará con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todos los trabajadores efectos a este convenio/acuerdo, y que cubrirá los riesgos de muerte por un importe de 18.000 euros e invalidez permanente por 35.000 euros en caso de que sea por razón de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 10.000 euros y 27.000 euros respectivamente en los demás casos.

La cobertura de invalidez permanente será otorgada en todos sus grados: Invalidez permanente total para su profesión habitual, invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo y gran invalidez.

Igualmente concertará una póliza que cubrirá la responsabilidad civil de todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones. De las pólizas suscritas, se entregará copia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 41. Reconocimiento médico

Dada cuenta de la importancia cuantitativa del personal adscrito a este convenio/acuerdo, de la necesidad de controlar la salud del mismo y considerando que el servicio de medicina laboral debe realizar además otras funciones que hacen difícil o imposible llevar a cabo esta tarea, el Puerto contratará con una empresa médica especializada la prestación de un reconocimiento médico completo, voluntario y gratuito, para todo sus empleados que se llevará a cabo en el primer trimestre de cada año. Aquellos trabajadores de nuevo ingreso deberán pasar una revisión médica previamente a su incorporación en la plantilla.

El reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio para el personal de marinería.

CAPÍTULO VIII

Formación y promoción profesional

Artículo 42. Cursos de formación

El Puerto de Marbella fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación continua que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

A tal efecto, elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y su desarrollo y formación profesionales, con especial atención a la creación de dos circuitos formativos, uno de personal de administración y otro de personal de marinería.

Los planes de formación que se elaboren, se financiarán para su realización, además de con los fondos que puedan ser aportados por otras administraciones u organismos públicos o privados.

Durante la vigencia del presente convenio/acuerdo se organizarán e impartirán cursos para los marineros y personal de oficina.

COMISIÓN DE FORMACIÓN:

La comisión de formación negociará los planes anuales de formación, los criterios de selección de los cursos de formación, y será el órgano de participación, para la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas debiéndose reunir obligatoriamente con una periodicidad de tres meses.

La comisión de formación tendrá una composición paritaria entre el Puerto y los representantes legales de los trabajadores y se regirá en su funcionamiento por los acuerdos que a tal efecto se aprueben. En la reunión constitutiva se nombrará Presidente y Secretario a quienes se les dirigirán las solicitudes por parte de los interesados; dichos órganos contarán con los respectivos suplentes.

CURSOS DE FORMACIÓN:

- a) La formación que imparta el Puerto, bien directamente, bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: De promoción y de adaptación profesional.
- b) Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal municipal.
- c) Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo.

ACCESO A CURSOS DE FORMACIÓN:

Antes de la finalización del año natural se expondrá en los tablones sindicales existentes en los centros de trabajo información sobre los cursos que se van a impartir en el año siguiente, así como los requisitos exigidos para participar y los méritos valorables para la selección del personal que va a realizar el curso y que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, número de cursos realizados y/o solicitados, a rotación entre los trabajadores/as de un mismo servicio y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos. Los objetivos de los cursos serán eminentemente práctico y adaptado a la realidad de la práctica laboral del recinto náutico.

Cada plan de formación deberá prever que alcance a la totalidad de la plantilla.

ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN:

- a) El tiempo de asistencia a cursos de promoción profesional será preferentemente, fuera de la jornada laboral.
- b) El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá la consideración de jornada de trabajo. Solo excepcionalmente se impartirán fuera de la jornada laboral, en cuyo caso se compensarán económicamente por la modalidad de mayor dedicación establecida en el artículo 25 del vigente convenio. A los trabajadores/as que realicen su labor en turnos de noche se les adaptará el horario para poder asistir a los cursos en plenas condiciones.
- c) Si la asistencia a los cursos de formación supusiera desplazamiento fuera del municipio se abonará al asistente la matrícula y la dieta establecida en el presente convenio/acuerdo, previa aprobación de la comisión de formación o en caso de urgencia del Presidente de la misma.

CAPÍTULO IX

Representatividad colectiva

Artículo 43. *Delegado de Personal*

1.º El Delegado de Personal del Puerto de Marbella es el órgano representativo y colegiado del colectivo de trabajadores, para la defensa de sus intereses.

2.º En todo lo referente a normas de elección, composición, número, revocación y cese de los miembros de los delegados/as de personal, se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 44. *Competencias de Delegado de Personal*

1. Son competencias del Delegado de Personal la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores del Puerto, adscritos al presente convenio y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sociales y sindicales.

2. El Delegado de Personal tendrá acceso a la información sobre las siguientes materias:

A) MENSUALMENTE

- a) En todas las cuestiones que afecten a los trabajadores y se vayan a tratar en las correspondientes comisiones informativas, a las que asistirán los delegados de personal. A este efecto se enviará a los delegados de personal el orden del día de las correspondientes comisiones, así como el acta de la reunión anterior.
- b) De todos los expedientes disciplinarios incoados a cualquier trabajador, siempre que no lo prohíba expresamente el interesado, se le entregará a los delegados de personal el pliego de cargos, pudiendo emitir informe previo a la resolución definitiva de los expedientes, sin que ello produzca interrupción en los plazos legales. Igualmente, los delegados de personal podrán conocer el expediente completo con todos los documentos obrantes en el mismo, a partir de la formulación del pliego de cargos, siempre que lo autorice el interesado.
- c) Todos los nombramientos interinos y los contratados laborales.
- d) De la asignación que se efectúe de complementos y gratificaciones.
- e) De la cesación de los contratos laborales y de los nombramientos interinos.
- f) Los trabajos extraordinarios y guardias realizadas cada mes.

B) TRIMESTRALMENTE

- a) Del grado de aplicación del convenio/acuerdo y de las dificultades encontradas, información que recibirá de la comisión de vigilancia.
- b) Los delegados de personal deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de cambio de horario y turno, así como en la reestructuración de plantilla y reorganización de la misma.

C) ANUALMENTE

Capítulo 1 del presupuesto municipal.

3. El Puerto reconoce el derecho a la huelga de todos los trabajadores, conforme a la constitución y legislación vigente.

4. En el caso de contrataciones y oposiciones el Delegado Personal, estará presente en la selección de personal, en igualdad de derecho con el resto de los miembros del tribunal.

5. Los delegados de personal expresarán libremente sus opiniones en materia concerniente a la esfera de representación de los trabajadores. Asimismo, promoverá las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

6. Para los asuntos del Puerto, en materia de personal en que es preceptivo el informe con carácter previo del Delegado de Personal el Puerto solicitará dicho informe con una antelación de, al menos, cuarenta y ocho horas antes de la celebración del Puerto, excepto en los asuntos urgentes, facilitando el acceso a los delegados de personal para que pueda conocer el expediente completo.

Artículo 45. *Garantías del Delegado de Personal*

El Delegado de Personal tiene las siguientes garantías:

- 1.º Ser oído preceptivamente en el supuesto que se incoe expediente disciplinario a uno de sus miembros, quedando a salvo la audiencia al interesado.
- 2.º No podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- 3.º El Delegado de Personal dispondrá de 30 horas mensuales para la realización de sus funciones sindicales con las siguientes especificaciones:

- Las horas no utilizadas en un mes y las que se sobrepasen, serán contabilizadas para su cómputo anual al final del periodo.
 - Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición del Puerto, así como aquellas empleadas en periodos de negociación.
 - Salvo urgencias o imprevistos dichas horas deberán ser comunicadas al Departamento de Personal con una antelación de 48 horas.
 - Los trabajadores elegidos para el desempeño de cargos sindicales de ámbito provincial, de comunidad autónoma o nacional, de centrales sindicales, podrán solicitar excedencia con reserva de plaza hasta un mes después de su cese en dichos cargos.
- 4.º El Puerto deberá obligatoriamente poner a disposición del Delegado de Personal el local adecuado provisto de teléfono y correspondiente mobiliario, y en las condiciones debidas para poder desarrollar actividades sindicales, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados o afiliados, facilitándosele el material de oficina necesario como si de un despacho cualquiera se tratase.
- 5.º Se dispondrá en las oficinas del Puerto de tableros de anuncios sindicales.

Artículo 46. *Obligaciones del Delegado de Personal*

El Delegado de Personal se obliga expresamente a:

- a) Respetar los pactos con el Puerto.
- b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- c) Guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.
- d) Notificar al Puerto cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno.

Artículo 47. *Convocatoria de asamblea*

1. La convocatoria de asamblea general sólo podrá efectuarla el Delegado de Personal o el 20 % de los trabajadores de la totalidad de la plantilla acogidos a este convenio.

2. El Delegado de Personal autorizará la convocatoria en los locales municipales dentro de la jornada de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos formales:

- a) Solicitarse con una antelación mínima de 24 horas.
- b) Señalar hora y lugar de la celebración.
- c) Remitir el orden del día.
- d) Firmas y datos que acrediten la legitimación de los firmantes.

Artículo 48. *Comité de seguridad y salud*

La protección de la salud conjuntamente con la prevención de los riesgos laborales, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por finalidad la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, o a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria.

En las revisiones o en las nuevas evaluaciones de riesgos deberán incluirse necesariamente la prevención, estudio y tratamiento de los riesgos y daños psicosociales (estrés, fatiga mental, etc.).

El comité de seguridad y salud se reunirá en sesión ordinaria cada tres meses y, de manera extraordinaria, a petición de alguna de las partes.

Los miembros del comité de seguridad y salud dispondrán, para el eficaz desempeño de sus funciones, de 15 horas mensuales de su jornada laboral, sin merma de sus retribuciones ni de su crédito horario personal por su condición de miembro del Delegado de Personal.

El comité de seguridad y salud realizará un fichero o catálogo de los centros y locales de trabajo del Puerto, y redactará anualmente una memoria de las actividades realizadas.

ACOSOS, OFENSAS Y MOBBING:

El personal al servicio del Puerto tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o moral.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza moral o sexual, la presión y el acoso moral o sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren, conllevando la sanción que proceda. El Puerto incentivará la formación precisa para evitar tales conductas. Se intensificará la lucha contra la violencia de género entre los trabajadores de la empresa, impulsando un protocolo de actuación en su caso.

VESTUARIO Y MATERIAL:

El Puerto facilitará el material y vestuario adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios. Se respetarán los plazos de renovación de las prendas de vestuario de uso personal, dando cumplimiento a los periodos establecidos y que serán: El material y vestuario de verano, antes del mes de abril y el material y vestuario de invierno, antes del mes de octubre, debiendo reunir los requisitos de calidad e idoneidad para el objeto a que se destinan según criterio del comité de seguridad y salud.

La empresa dotará a todo su personal de tres equipos de prendas de trabajo al año, un anorak y dos toallas cada dos años, de estos dos últimos elementos se dotará a aquellos trabajadores que lo precisen en su trabajo habitual. Igualmente proveerán de botas de agua, calzado de seguridad, guantes o trajes especiales a los trabajadores que lo necesiten por sus funciones y de todos aquellos elementos necesarios para la seguridad y salud laboral, tales como productos de protección solar para la piel y ojos.

Los trabajadores están obligados a utilizar los elementos de vestuario, seguridad y protección facilitados por la empresa.

El Puerto no utilizará los vehículos que no hayan pasado la ITV reglamentaria siendo obligación del usuario del vehículo el cumplimiento de este requisito, dichos vehículos contarán con la póliza de seguros necesaria para cubrir a todos los ocupantes incluido el conductor.

BOTIQUÍN DE URGENCIAS:

En la oficina del Puerto, se dispondrá de un botiquín de urgencias completamente equipado en proporción al número de trabajadores/as adscritos al mismo, debiendo ser revisados mensualmente por el servicio o Departamento de Salud Laboral y repuestos en todas sus carencias a indicación de cualquier Delegado de Prevención o representante de los trabajadores.

En el caso de adquisición de un equipo desfibrilador DEA, la empresa se compromete a la formación de los trabajadores para su uso.

Artículo 49. Secciones sindicales

Se reconocen las secciones sindicales, en los casos legalmente establecidos. Los trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

El ámbito de su competencia será el que determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical; asimismo las competencias de las secciones sindicales serán las mismas que las del Delegado de personal.

Son funciones de las secciones sindicales y sus representantes:

- Recoger las reivindicaciones sindicales, profesionales, económicas y sociales de los distintos centros de trabajo y negociarlos con el Puerto.

- En cuanto al preaviso para disponer de estas horas, así como a lo que se refiere a garantías por traslados, sanciones, información, sigilo profesional, etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afecten a los miembros de los representantes legales de los trabajadores.
- El Puerto habilitará los medios materiales necesarios para las secciones sindicales, en las mismas condiciones que para el Delegado de Personal, especialmente en lo referido a locales, e instalará tableros sindicales en todos los centros de trabajo.
- Las secciones sindicales tendrán derecho a actuar como canal de entendimiento con el Puerto, en cuestiones de toda índole que afecten a sus afiliados.
- El Puerto habilitará los medios necesarios para que puedan ser descontadas de los sueldos las cuotas mensuales de los afiliados a los distintos sindicatos que así lo soliciten. El importe de dichas cuotas será remitido los primeros cinco días del mes posteriores al pago de la nómina.
- Las secciones sindicales dispondrán de cuatro horas mensuales para las asambleas con sus afiliados, dentro de la jornada de trabajo. Estas asambleas se preavisarán con el tiempo suficiente.
- Fuera del horario normal de trabajo, siempre que lo precisen en ambos casos, se les facilitarán los locales y medios necesarios.

Artículo 50. *Permisos y excedencias a representantes sindicales*

Los trabajadores que sean nombrados por sus respectivas centrales sindicales para asistir en representación a los congresos de las mismas, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido y no deducible de las vacaciones, de duración igual al número de días durante los que tenga lugar el referido congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público sindical o político, tendrán derecho a una concesión de excedencia especial, computable a los efectos de antigüedad por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo.

CAPÍTULO X

Sanciones

Artículo 51

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluidas las de índole sexual.

El Puerto, a través del Departamento de Personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 52. *Expedientes disciplinarios*

1.º Cualquier sanción a un trabajador/a necesitará la instrucción previa de un expediente disciplinario, salvo las relativas a faltas leves por inasistencia o impuntualidad en el trabajo.

Se regirán por los siguientes plazos máximos de tramitación:

- a) Quince días para la incoación del procedimiento, desde el momento que es conocido por el Puerto, y en todo caso al mes de cometida la falta.
- b) Noventa días naturales para la resolución, entendiéndose en caso contrario sobreesido para las faltas muy graves, 40 días para las graves y 15 días para las leves.

Las faltas de asistencia y puntualidad se computarán por meses vencidos y la posibilidad de acumulación terminará con el año natural. En lo no previsto en los anteriores apartados se estará a lo dispuesto sobre enumeración de faltas leves, graves y muy graves y sus sanciones en la legislación vigente, en materia disciplinaria para los trabajadores de la Administración Civil del Estado, y demás disposiciones específicas para los trabajadores de administración local.

2.º El procedimiento para sancionar se iniciará con comunicación al trabajador/a afectado de carta que fijará los hechos que se imputan, calificando los mismos y las posibles sanciones. Tras lo cual se dará quince días para alegaciones y finalmente se resolverá el expediente por escrito fijando los hechos, determinando la falta cometida y la sanción que se impone.

En caso de faltas graves y muy graves se comunicará la misma a la representación de los trabajadores para que realicen alegaciones que consideren oportunas en plazo de 15 días.

Para el caso de sanciones leves bastará su comunicación por escrito al trabajador/a afectado/a.

3.º Para la suspensión preventiva de un trabajador/a será obligatoria la comunicación previa razonada a los representantes legales de los trabajadores/as.

4.º El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento y de la sanción, en su caso, por defecto de forma.

5.º A petición de cualquiera de las partes se podrá nombrar una comisión investigadora en los casos de faltas graves y muy graves, que estará compuesta por tres miembros, uno de los cuales será el representante legal de los trabajadores. Dicha investigación no podrá durar más de un mes y desde su nombramiento paralizará los plazos de resolución.

Artículo 53. *Faltas*

La relación de faltas será conforme al anexo III.

Artículo 54. *Prescripción*

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

Artículo 55. *Sanciones*

1. Para las faltas leves: Amonestación.
2. Para las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de un día a un mes.
3. Para las faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo desde un mes y un día hasta 6 meses y despido.

Disposiciones adicionales convenio colectivo

Primera. El Puerto cuando sea necesario para la contratación a partir de la aprobación del presente convenio, junto con los representantes legales de los trabajadores, constituirá una bolsa de trabajo para marinería y cualquier otro personal que se acuerde, en tanto se negocian la nueva regulación de las bolsas de trabajo se prorrogará la existente de marinería.

Segunda. A todos los conceptos económicos salariales y de acción social que aparecen en el presente convenio, se les aplicará el incremento establecido en los presupuestos anuales del Estado correspondiente para el personal de la administración, para cada uno de los años de vigencia del mismo, siendo este efectivo a partir del 1 de enero de 2020, con respeto a lo previsto en los PGE de cada año.

Tercera. Se negociará la implantación de un programa de productividad con el fin de mejorar la eficiencia y calidad en el Puerto Deportivo.

Cuarta. En el primer trimestre de cada año, vistas las horas extras realizadas en el anterior, se estudiará por la comisión de vigilancia la necesidad de crear nuevas plazas o puestos de trabajo.

Quinta. FONDO DE PENSIONES. En el momento en que la ley lo permita se constituirá mesa para la negociación de las dotaciones presupuestarias y de un reglamento interno del Puerto Deportivo de Marbella para la creación y constitución de un fondo de pensiones.

Sexta. Tras el acuerdo de la jornada de 35 horas semanales se adaptarán los cuadrantes y las jornadas inmediatamente a dicha duración sin más trámite.

Séptima. Tras la firma del convenio se abonará a cada trabajador/a el premio de permanencia último que ya hubiera cumplido.

Disposiciones finales convenio colectivo

1.^a Con carácter personal el Puerto viene obligado a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio/acuerdo, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

2.^a El Puerto se compromete a la publicación del texto del presente convenio en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor del mismo.

3.^a En caso de contradicción en el articulado del presente texto, se aplicará el artículo más favorable al trabajador/a.

4.^a Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales en lo que sea más favorable para los trabajadores, seguirán vigentes en cuanto no contradigan lo pactado en este convenio.

5.^a En los artículos de este convenio donde aparezcan las palabras cónyuge o matrimonio, se hará extensiva a la pareja, previa aportación del certificado de convivencia o de inscripción en los correspondientes registros.

6.^a La Dirección del Puerto y la representación legal de los trabajadores se reunirán con un mes de antelación como mínimo, procurando hacerlo con la máxima antelación, para elaborar un calendario respecto al disfrute, a lo largo del año, de días hábiles que se ubiquen entre dos días festivos, cuya posible concesión se produciría con diez días de antelación a su disfrute.

7.^a Aquellos trabajadores/as que como consecuencia del desempeño de sus funciones sean inhabilitados, siempre que no sea por motivo doloso, serán adecuados durante el tiempo de inhabilitación en otro puesto de trabajo del Puerto percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

8.^a Garantía de empleo: En caso de ser declarado un despido improcedente, el trabajador/a tendrá derecho a elegir entre la indemnización legal o la readmisión.

9.^a El presente convenio entrará en vigor a partir de su aprobación por el Puerto y los efectos económicos lo serán desde el 1 de enero de 2020 desde la firma, salvo los salariales que se aplicará lo establecido en los PGE para el 2020, excluidas las ayudas contenidas en los artículos 29 y 31 que tendrán efectos económicos desde la aprobación consejo de administración de la sociedad municipal y su correspondiente ratificación por el órgano superior del Ayuntamiento de Marbella si corresponde.

10. Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo a todos los trabajadores pertenecientes a la empresa municipal Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima, si se produjera la disolución de la Sociedad Municipal Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima, se producirá la subrogación de los trabajadores de esta, en el Ayuntamiento de Marbella, en alguno de sus organismos autónomos locales o sociedad municipal dependiente del mismo.

Los trabajadores afectados por este convenio le serán de aplicación en todo su articulado, sea cual sea, la naturaleza jurídica que la Corporación utilice para la prestación del servicio, debiendo incluir lo reflejado en esta disposición en el pliego de condiciones de variación de la naturaleza jurídica del servicio. Los trabajadores implicados podrán, en el momento del cambio de titularidad optar su paso a la nueva empresa o mantenerse en la plantilla del Ayuntamiento, alguno de sus organismos autónomos locales o sociedad municipal dependiente del mismo. Si el cambio de titularidad jurídica afectara a la empresa Sociedad Municipal Puerto Deportivo de Marbella, Sociedad Anónima, produciéndose la pérdida de la mayoría de las acciones por parte de la Corporación, dicha opción afectará a los trabajadores/as que en el momento de la creación de la empresa pública formaran parte de la plantilla.

Cuando se produzca la internalización de alguna de las prestaciones de la sociedad municipal, el personal que preste dichas funciones se reubicará dentro de la misma empresa, en un OAL del Ayuntamiento de Marbella, una empresa municipal o en la plantilla del Ayuntamiento.

11. Los atrasos derivados de la aplicación de este convenio, se abonarán en el plazo de máximo de 6 meses desde su firma.

12. En todo aquello no recogido en este convenio se atenderá de manera supletoria a lo establecido en el EBEP y demás disposiciones reguladoras del Ayuntamiento de Marbella para sus empresas y OAL

13. Plan de productividad. Durante la vigencia del presente convenio se negociará un plan de productividad, debiéndose iniciar la negociación del mismo en los 6 meses siguientes a la aprobación del presente.

14. Conforme mejoren los resultados económicos del Puerto Deportivo de Marbella se afrontará un plan de contratación para personal de marinería y administrativo que conllevará una mejora de horario de prestación y cuadrantes de servicios. Comprometiéndose las partes a establecer la correspondiente mesa de negociación a partir de marzo de 2020 según los resultados económicos de 2019, y así sucesivamente durante la vigencia del presente convenio.

15. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que, considerada en computo global anual, superase las aquí planteadas.

ANEXO I

Categorías profesionales

CATEGORÍA
OFICIAL 1. ^a
AUX. ADMVO.
CONTRAMAESTRE
MARINERO
LIMPIADORA

ANEXO II

Tabla salarial 2020

CATEGORIA	SUELDO BASE	ANTIGÜEDAD	PLUS CONVENIO	PAGAS EXTRAS	COMPLEMENTO DEDICACIÓN	TOTAL
2. OFICIAL 1. ^a ADMINISTRATIVO	1.289,96 €	77,40 €	260,00 €	387,49 €	320,00 (15/6 A 15/9)	1.937,45 €
3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.077,66 €	64,66€	260,00 €	334,42 €	320,00 € (15/6 A 15/9)	1.672,08 €
4. CONTRAMAESTRE	1.293,19 €	77,59 €	260,00 €	388,30 €	320,00 €	2.261,49 €
5. LIMPIADORA	808,30 €	48,50 €	260,00 €	267,08 €	0,00 €	1.335,38€
6. MARINERO	1.023,77 €	61,43 €	260,00 €	320,94 €	320,00 €	1.924,71 €

ANEXO II

Tabla salarial 2020

Con respecto a las retribuciones del Oficial y Auxiliar Administrativo no se incluye en la columna de total el importe del plus de disponibilidad durante el periodo de junio a septiembre.

PLUS MAYOR RESPONSABILIDAD TESORERÍA	320,00 EUROS/MES
PLUS MAYOR RESPONSABILIDAD	160,00 EUROS/MES
PLUS PENOSIDAD	75,00 EUROS POR ACTUACIÓN

ANEXO III

Relación de faltas

Faltas disciplinarias:

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. SON FALTAS MUY GRAVES:
 - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La negligencia en la custodia de documentos de la empresa, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior por escrito, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
 - i) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - j) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - k) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - m) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - n) El acoso laboral.
3. SON FALTAS GRAVES:
 - a) No acudir al trabajo 3 días sin causa justificada en el mes, o sin causa justificada 5 faltas de puntualidad dentro del mismo mes.
 - b) La simulación de enfermedad o accidente.
 - c) La embriaguez, siempre que no sea habitual.
 - d) Hacer público el contenido de escritos cuya transcripción o contenido se haya calificado expresamente de confidencial.
 - e) La falta de consideración con los clientes en su relación con el servicio encomendado al trabajador.
 - f) El causar, por negligencia, graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - g) La negativa a realizar actos o tareas propias del trabajador.



- h) El ejercicio de actividades profesionales particulares legalmente incompatibles con el desempeño de sus funciones.
 - i) Falta de ética profesional, siempre que no cause graves perjuicios a terceros, en cuyo caso se calificará como muy grave.
 - j) La reiteración o reincidencia en las faltas leves.
4. SON FALTAS LEVES:
- a) Hasta cuatro faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
 - b) Hasta dos faltas de asistencia al trabajo, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
 - c) Disputas y peleas con cuanto se relacione con el servicio.
 - d) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad o el parte de confirmación de baja, salvo que se probase la imposibilidad de hacerlo.
 - e) Las relativas a la falta de pulcritud personal.
 - f) La inobservancia intrascendente de normas y medidas reglamentarias.

5007/2021