

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: Puerto Deportivo José Banús.

Expediente: 29/01/0171/2022.

Fecha: 3 de mayo de 2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000372011981.

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 PUERTO DEPORTIVO JOSÉ BANÚS.

Visto el acuerdo de fecha 28 de octubre de 2021 de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Puerto Deportivo José Banús, número de expediente REGCON, 29/01/0171/2022, y código de convenio colectivo 29000372011981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad 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, 3 de mayo de 2022.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidad en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUERTO JOSÉ BANÚS, SOCIEDAD ANÓNIMA, 2022

CAPÍTULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

El presente convenio colectivo es de aplicación para todos los trabajadores de la empresa Puerto José Banús, Sociedad Anónima (la “empresa”), ya sean actuales trabajadores o aquellos que se incorporen a la empresa durante el transcurso de su vigencia, fijos, eventuales, interinos, etc.

En todo aquello no pactado en el presente convenio habrá que atender a lo que disponga en cada materia en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, normas concordantes y la restante legalidad vigente.

No está incluido en este convenio el personal adscrito a cualquier empresa contratada o subcontratada por Puerto José Banús, Sociedad Anónima, así como el perteneciente a las concesiones existentes, aunque realice su trabajo en las instalaciones de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

Este convenio colectivo será de aplicación desde 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, excepto en aquellos conceptos para los que se establecen fechas de vigencia diferentes, independientemente del día en que sea publicado en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

Artículo 3. *Prórroga y denuncia del convenio*

El presente convenio se considerará prorrogado por años naturales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un plazo de preaviso de tres meses de antelación respecto a la fecha de su finalización o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Condición más beneficiosa y garantías personales*

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

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación práctica.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos y/o artículos, la comisión negociadora de este convenio tendrá diez días una vez conocida la resolución, para resolver y subsanar la invalidez o la anulación jurídica planteada. Si trascurrido un periodo de 45 días no se hubiese alcanzado un acuerdo, la(s) cláusula(s) invalidada(s) se tendrá(n) por no puesta(s) quedando vigente el resto del texto convencional.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación del convenio*

La comisión paritaria tendrá su domicilio en el mismo lugar donde en cada momento radique el domicilio de la empresa Puerto José Banús, Sociedad Anónima, actualmente situado en Torre de Control Puerto Banús, 29660-Marbella. Sin embargo, la comisión paritaria podrá reunirse en cualquier otro lugar previo acuerdo de las partes.

La comisión paritaria está planteada para resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, se constituye una comisión paritaria de interpretación y vigilancia del presente convenio colectivo, que actuará como órgano de aplicación e interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento y estará formada por dos representantes de la parte social y dos de la dirección. De ser posible, tanto los representantes del personal como de la dirección serán designados de entre los miembros de la comisión negociadora del convenio.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) La interpretación de la aplicación de las cláusulas del convenio colectivo.
- b) El intento de conciliación previo de los conflictos colectivos e individuales con independencia de la intervención y/o conciliación posterior del SERCLA, CMAC o de otros organismos competentes. Particularmente lo concerniente a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 39, 41 y 37.7.

- c) Intervenir con carácter preceptivo en las cuestiones que se susciten en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo, de acuerdo con aquello que disponga la legislación vigente, actualmente en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Velar por que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- e) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio colectivo.
- f) Actualizar el contenido del presente convenio, adaptándolo a los cambios normativos que pudieran afectar al texto convencional del mismo, trasladando el cuerpo del acuerdo para su aprobación y ratificación a la comisión negociadora. Procediendo a su registro si fuese necesario.
- g) Las cuestiones sobre las que deba entender la comisión paritaria se planteasen por escrito por quien lo promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar.
- h) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución, en un plazo de siete días, salvo que por cuestiones de urgencia será elaborada en un plazo de 48 horas.
- i) En el supuesto que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este convenio colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa sin haber agotado previamente la posibilidad de alcanzar un acuerdo negociado entre las partes, excepto en caso de que pudieran vencer plazos de caducidad.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes en el plazo de quince días tras la petición de reunión. Si existiese una situación extraordinaria motivada, la comisión paritaria se reunirá con siete días y evacuando la respuesta a las cuestiones planteadas en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

CAPÍTULO 2

Garantías de las condiciones laborales

Artículo 7. *Garantías y contratación*

Como garantía del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación vigente, se establecen los siguientes acuerdos:

- El contrato de trabajo se formalizará por escrito. El trabajador solo firmará una vez suscritas todas las cláusulas de este. Debidamente comunicado por la Oficina de Empleo, se le entregará una copia al trabajador y una copia básica a los delegados de personal.
- Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prórroga de los contratos temporales.
- La empresa, a petición de los delegados de personal, deberá entregarles fotocopia de los modelos RNC Y RLT del último mes ingresado, debidamente sellado por la entidad gestora de la Seguridad Social o entidad bancaria en la que efectuará el pago.
- En el plazo de siete días, a partir de la fecha de ingreso, la empresa entregará al trabajador fotocopia del parte de “Alta” en la Seguridad Social, debidamente tramitado ante la Seguridad Social.
- Los contratos que se realicen en el ámbito de este convenio colectivo tendrán la consideración de indefinidos, a no ser que por pacto o contrato se defina una duración determinada.
- Los contratos de aprendizaje y en prácticas que se realicen percibirán unas retribuciones no inferiores al salario mínimo interprofesional.
- Los contratos que se realicen para una obra o servicio determinado deberán contener el nombre, localización o servicio que se pretende realizar.

- El periodo de prueba será de cuatro meses para el personal técnico titulado y de cuarenta y cinco días para el resto de los trabajadores.
- La empresa podrá realizar las pruebas médicas de selección, prácticas psicotécnicas y técnicas que consideren necesarias para comprobar si el estado físico, grado de aptitud y preparación de los trabajadores/as son los adecuados para las tareas del puesto que tendrán que desarrollar.
- La admisión de trabajadores podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

Artículo 8. *Ceses y finiquitos*

a) Cuando se produzca el cese de un trabajador con la conformidad de este, el documento de finiquito en el que formalice su voluntad de poner fin a la relación laboral, deberá firmarlo en presencia de un representante de los trabajadores. Si el trabajador desistiere de dicha asistencia, deberá hacer constar su renuncia expresa.

b) Los documentos de finiquito que no reúnan las formalidades previstas en el párrafo anterior, quedarán privados de su carácter liberatorio.

Artículo 9. *Ascensos*

Los ascensos de categoría profesional en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y méritos, derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma puedan producirse en las categorías superiores a las que actualmente desempeñen.

La empresa proveerá las vacantes que existan de jefes administrativos, contra maestres de primera o segunda y auxiliares, mediante prueba de aptitud y méritos en concurso de oposición libre.

Asimismo, la empresa hará sus mejores esfuerzos para revisar y actualizar las políticas de promociones y planes de carrera de los empleados, especialmente las categorías inferiores del personal de marinería.

Artículo 10. *Vestuarios*

La empresa dotará al personal que deba acudir uniformado con los equipos de protección individual requeridos a cada momento, a tal efecto la empresa entregará dos equipos de prendas de trabajo al año. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se les dotará de un anorak, botas de agua, calzado de seguridad, guantes o trajes especiales, gorra o sombrero, gafas de sol y crema de protección solar durante los meses de verano. La entrega del vestuario deberá realizarse dentro del primer semestre para la ropa de verano y del segundo para la ropa de invierno.

Artículo 11. *Reconocimiento médico*

Con carácter anual, la empresa someterá a su personal a un reconocimiento médico especializado. Este reconocimiento médico incluirá historia clínica, exploración física, analítica con diversos parámetros, tórax, electrocardiograma, espirometría, audiometría, reconocimiento oftalmológico y aquellas otras tales como encefalograma y ecografía, en los supuestos que estime necesario el facultativo médico. Se facilitará el correspondiente informe que será confidencial y privado.

En todas las dependencias de trabajo existirán botiquines con todo lo necesario para el urgente tratamiento de los accidentes.

Artículo 12. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo en el seno de la empresa es facultada y responsabilidad de la dirección de esta. Las modificaciones sustanciales en la organización del trabajo se negociará entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Cuando no se

llegue a un acuerdo de las partes, la modificación deberá ser aprobada por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo. Mientras la autoridad laboral no se pronuncie no serán de aplicación dichas modificaciones.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo colectivas las que afecten a las siguientes materias:

- Jornadas de trabajo.
- Horarios.
- Régimen de trabajo en turnos.
- Sistemas de remuneración.
- Sistemas de trabajo.
- Vacaciones.

Artículo 13. *Cesión o traspaso de una empresa*

Las empresas que jurídicamente o de hecho continuase el negocio de explotación de Puerto Banús se hará cargo de todo el personal, que se someterá al régimen de la adquirente o conservará el suyo propio, según cuál de ellos responda mejor a los intereses de los trabajadores.

Artículo 14. *Realización de funciones distintas a las propias*

Cuando por necesidades perentorias o imprevisibles, un trabajador tenga que ser destinado a tareas que no son propias de su categoría, la empresa podrá hacerlo siempre y cuando se cumpla lo siguiente:

1. Que el trabajo sea clasificado como perentorio o imprevisible, de común acuerdo entre la dirección y los delegados de personal.
2. Que la condición del trabajo sea tal que no se realice de forma intermitente durante un periodo máximo de cuatro meses consecutivos o seis alternos, durante un año. Y nunca estas sustituciones llevarán consigo la consolidación de la categoría superior.
3. Cuando se realicen trabajos de categoría inferior y se realizarán por el tiempo mínimo imprescindible, el trabajador seguirá percibiendo el salario de categoría profesional que ostenta.
4. Cuando se realicen trabajos de categoría superior, por enfermedad, vacaciones o ausencia del sustituido, el sustituto percibirá una retribución igual a la que le corresponda por su categoría incrementada en la diferencia que exista en el salario base con el del sustituido.

Artículo 15. *Trabajos propios de marinería*

A los efectos de este convenio, se entiende como trabajos propios de marinería, los siguientes:

- a) Atraque y desatraque de embarcaciones.
- b) Conexión de agua, electricidad, teléfono y T. V.
- c) Suministro de carburantes, hielo y venta de almacén.
- d) Ayuda, remolque, achique, contra incendios y salvamentos, tanto en la dársena interior como en el exterior del puerto.
- e) Radio y teléfono.
- f) Vigilancia general del puerto.
- g) Revisión diaria y lectura de contadores.
- h) Cobro de facturas, avisos y repartos de correspondencia.
- i) Mantenimiento general del puerto (cadenas, cabos, elementos de atraque, barrera de acceso, cajas de bornas, pantalanés, muelles, diques y área de carenaje).
- j) Medición de ocupación de superficie.
- k) Recogida de basuras.

CAPÍTULO 3

Derechos sindicales

Artículo 16. *Derechos sindicales*

a) Los delegados de personal dispondrán de hasta quince horas mensuales cada uno para atender a sus funciones sindicales, siempre que lo crean oportuno, así como celebrar asamblea de personal con los trabajadores, con el único requisito de comunicarlo a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

b) Las centrales sindicales podrán reunir, en asamblea, a los trabajadores de la empresa, fuera de las horas de trabajo, debiendo comunicarlo a la empresa con cuarenta y ocho (48) horas de antelación y presidida por los delegados de personal.

c) La empresa se reunirá con los delegados de personal antes de imponer a un trabajador una sanción por falta grave o muy grave.

d) Los delegados de personal deberán ser informados de toda nueva contratación, despido, finiquito y expediente de crisis.

e) La empresa entregará a los delegados de personal una copia de las cuentas anuales auditadas en el plazo máximo de un mes desde su presentación en el Registro Mercantil.

f) Los trabajadores que quisieran que se les descuente en nómina la cuota del sindicato, remitirán a la empresa un escrito en el que expresarán, con claridad, la orden de descuento, así como el número de la cuenta corriente, o libreta de ahorro a la que deberá ser transferida la citada cantidad. La empresa efectuará la antes mencionada detracción mientras no se indique lo contrario.

Artículo 17. *Permisos y excedencias a representantes sindicales*

Los trabajadores que sean nombrados por sus respectivas centrales sindicales para asistir en representación a los congresos de estas tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido y no descontable 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, no computable a los efectos de antigüedad, por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo.

CAPÍTULO 4

Jornada, vacaciones y licencias

Artículo 18. *Jornadas y fiestas*

1. JORNADA

La jornada será de cuarenta (40) horas semanales, tanto en jornada intensiva como en jornada partida, distribuidas de la siguiente forma:

a) PERSONAL DE MARINERÍA Y SUBALTERNO: En jornada continua, en régimen de turnos, trabajando ocho (8) horas diarias y vacando dos (2) días cualesquiera seguidos de la semana y descansando un domingo, como mínimo, por cada tres (3) trabajados, y si no descansase el domingo correspondiente, se considerará como festivo.

En jornada partida, trabajando ocho (8) horas durante cinco (5) días y vacando sábados y domingos o domingos y lunes.

Por la dirección de la empresa se designarán semanalmente las personas que deberán trabajar en jornada continua o partida, de acuerdo con las necesidades del servicio.

b) PERSONAL DE VARADERO: En jornada partida, trabajando ocho (8) horas diarias y vacando sábado y domingo o domingo y lunes.

- c) PERSONAL ADMINISTRATIVO: En jornada continua o partida, trabajando ocho (8) horas diarias y vacando sábados y domingos o dos (2) días cualesquiera de la semana consecutivos.
- d) En régimen de turnos, se considerará que el día comienza a las seis (6) de la mañana y acabará a la misma hora del día siguiente.
- e) Los trabajadores que realicen jornada continua dispondrán, durante el transcurso de la misma de un periodo de descanso de media hora, que se computará, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.
- f) Los trabajadores que cursen estudios de formación promovidos por la empresa tendrán una jornada adaptada a los horarios de dichos estudios.
- g) Los trabajadores que justifiquen la asistencia a cursos de formación a título individual tendrán preferencia para solicitar que la jornada laboral y los turnos se le adapten al horario docente.

2. FIESTAS

Tanto el personal en régimen de turnos como el resto que trabajen en festivos vacarán:

- a) Si trabaja en festivo, se computarán por dos (2) días laborables, que podrán ser acumulativos a las vacaciones o los disfrutarán en periodos distintos de forma continuada, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- b) Si coincidiese un festivo con el día libre, libraría además del festivo otro día más a la semana.
- c) Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre, respectivamente, serán consideradas como festivo.

Artículo 19. *Vacaciones*

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas a razón del 100 % del salario mensual ordinario, excepto el plus de distancia. El periodo vacacional queda establecido, con carácter general en cualquier mes del año excepto los meses de julio y agosto. Las vacaciones anuales retribuidas se podrán fraccionar según lo establecido en los acuerdos de empresa sin que en ninguno de estos casos se sobrepasen los 31 días naturales. El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará la vacación anual en la proporción que corresponda. En el caso de accidente laboral del trabajador o intervención quirúrgica que coincida con el periodo vacacional fijado, la empresa estará obligada a cambiarle al trabajador el periodo vacacional.

Artículo 20. *Licencias especiales*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por matrimonio.
2. Cuatro días naturales, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a otra provincia o al extranjero, será de seis días.
3. Dos días por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente los motivos y circunstancias de estos. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.
5. Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en la ley, y especialmente para acudir a las reuniones sobre la elaboración del convenio de la empresa.

6. La empresa, previa petición de sus trabajadores y posterior justificación, concederá a estos las oportunas licencias para asistir a exámenes, sin pérdida de la retribución.
7. Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
8. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.
10. Se equiparán a todos los efectos los matrimonios con las parejas de hecho. Será necesario aportar justificación del Registro de Parejas de Hecho allí donde lo hubiere o documento oficial que certifique la convivencia de la pareja.
11. En caso de nacimiento de hijo se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Artículo 21. *Reducciones de jornada por conciliación de la vida familiar*

El trabajador o trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con discapacidad que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.
- b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y no desarrolle actividad retribuida.
- c) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- d) Los trabajadores cuyos hijos estén afectados por enfermedades que requieran hospitalizaciones y/o tratamientos periódicos y prolongados en el tiempo, según lo estipulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a acumular la reducción de jornada estipulada en el mismo en jornadas completas.

Artículo 22. *Excedencias por conciliación de la vida familiar*

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

4. Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

5. En los casos contemplados en los apartados anteriores, durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

Artículo 23. *Licencias sin retribución*

El personal de plantilla fijo, con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una licencia sin salario de una duración mínima de un mes y máxima de un año, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo. La solicitud de la licencia deberá formalizarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de inicio de su disfrute. La licencia podrá prorrogarse una sola vez, con un preaviso de 15 días como mínimo antes de la fecha de finalización. No podrá solicitarse una nueva licencia hasta transcurridos dos años desde la incorporación al trabajo de la última disfrutada.

El excedente no puede trabajar en ninguna otra empresa ajena de la misma actividad durante esta situación ni puede realizar, por sí mismo o por medio de terceras personas, actividades de cualquier tipo que supongan una competencia directa o indirecta hacia la empresa, excepto si hay acuerdo entre la empresa y el trabajador. El incumplimiento de esta obligación por parte del excedente dará lugar a una falta muy grave con posibilidad de extinción de la relación laboral como despido procedente.

CAPÍTULO V

Régimen económico

Artículo 24. *Salario base*

El salario base es el que se especifica en la tabla anexa al presente convenio para cada una de las categorías laborales.

Se considerarán también los siguientes complementos salariales:

- a) **PLUS DE ASISTENCIA:** Para estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad al trabajo, la empresa abonará a su personal un plus de asistencia en la cuantía que se establece en la “tabla salarial” anexa, para las respectivas categorías. La falta injustificada al trabajo de dos días consecutivos o seis días alternos, durante un mes motivarán la pérdida de dicho plus por lo que a la totalidad del mes se refiere.
- b) **PLUS DE RESPONSABILIDAD Y DEDICACIÓN:** Se establece un plus de responsabilidad y dedicación, no compensable ni absorbible, en la cuantía que se establece en la “tabla salarial” anexa, para las respectivas categorías.

Artículo 25. *Revisión*

Las tablas salariales de aplicación actual quedan reflejadas en el anexo de este convenio. Desde el 1 de enero de 2022 se establece un incremento de los conceptos económicos de las tablas igual al IPC real del 2021. No obstante, el incremento antes señalado nunca podrá ser inferior al 0 % ni superior al 2,25 %.

El citado incremento salarial se aplicará con efecto de 1 de enero de 2022. Su aplicación se realizará una vez conocido el mencionado dato en el *BOE* o cualquier medio oficial, tendrá carácter retroactivo con aplicación desde el 1 de enero.

Artículo 26. *Antigüedad*

Los premios por antigüedad a que se hace referencia en este convenio se computarán por trienios al 2,50 % sobre el salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad más el plus ex vinculación, en ningún caso, podrá suponer más del 60 por 100 del salario base, como máximo.

Se establece un plus personal denominado ex vinculación que será de un importe equivalente a la diferencia entre la antigüedad que los trabajadores vinieran percibiendo efectivamente a la fecha de publicación de este convenio y el cálculo de la nueva.

Este plus personal será revalorizado de acuerdo con los incrementos que se establezcan con carácter general en el presente convenio y no será compensable ni absorbible.

Artículo 27. Complementos extrasalariales

a) **PLUS DE TRANSPORTE.** En concepto de plus de transporte, percibirán los trabajadores la cantidad que para cada categoría profesional se especifica en la “Tabla salarial” anexa.

b) **PLUS DE DISTANCIA.** El plus de distancia correspondiente a los viajes realizados por día trabajado se abonará en la cuantía de 3,94 euros kilómetro a partir de los 2 km. La cuantía obtenida como plus de distancia mensual se abonará prorrateada por días efectivamente trabajados. Este plus no forma parte del salario por lo que no será tenido en cuenta a los efectos indemnizatorios ni en aplicación del artículo 38.

Artículo 28. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios. Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación. El derecho a la percepción del importe de las dietas en las siguientes cantidades:

1. **DESAYUNO:** 5,00 euros.
2. **COMIDA:** 15,00 euros.
3. **CENA:** 20,00 euros.
4. **PERNOCTACIÓN:** Alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de como mínimo tres estrellas.
5. **TRANSPORTE PÚBLICO:** Valor de los billetes de ida y vuelta en el transporte decidido por la empresa.
6. **PLUS DE KILOMETRAJE:** Los trabajadores que, a petición de la empresa, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio, percibirán como gasto de locomoción la cantidad de 0,30 euros por kilómetro.

Artículo 29. Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de cuarenta (40) horas a la semana. Dichas horas se abonarán con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) si se realizan en días laborales y del cien por cien (100 %) si se realizan en días festivos. El coste de la hora extra para cada categoría será el establecido en el anexo de tablas salariales.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se retribuirán en la cuantía correspondiente a treinta días de salario, computándose al cien por cien, incluidos los pluses, excepto el plus de distancia.

En el mes de marzo de cada año, y en concepto de participación en beneficios, se abonará una paga extraordinaria en la cuantía correspondiente a treinta días de salario, computándose al cien por cien, incluidos todos los pluses, excepto el plus de distancia.

En el mes de septiembre de cada año, se abonará una paga cuya cuantía será la correspondiente a quince días de salario, computándose al cien por cien, incluidos todos los pluses, excepto el plus de distancia. Las pagas de marzo y septiembre se devengarán anualmente y día a día, en tanto que las de junio y diciembre se devengarán semestralmente y día a día.

Las fechas de abono de estas pagas será el día quince de los meses indicados.

Estos complementos salariales, de vencimientos periódicos, superior al mes, se satisfarán a pesar de que en el transcurso del periodo objeto del devengo el trabajador hubiera permanecido enfermo o accidentado.

Las pagas extras podrán ser prorrateadas mensualmente, si así se acuerdan entre empresa y trabajador.

Artículo 31. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos*

A los trabajadores que tengan que realizar trabajos de la naturaleza enunciados, se les abonará una bonificación o plus por dicho concepto del treinta por ciento de su salario base más la antigüedad, según los que aparecen detallados en este convenio. El citado plus se percibirá únicamente durante el tiempo que el trabajador realice trabajos que den derecho a su percibo. Este abono se hará por jornadas, aunque en dichos trabajos no se hubiese empleado la jornada completa.

Tendrán la consideración de trabajos tóxicos, penosos o peligros, los siguientes:

- Trabajos de buceo.
- Salvamento de embarcaciones.
- Extinción de incendios.

Artículo 32. *Complemento de nocturnidad*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas. El personal que preste servicios dentro de esta franja tendrá derecho a percibir un complemento salarial denominado plus de nocturnidad de acuerdo con el importe reflejado en las tablas salariales del anexo I, o del 20 % de su salario base más la antigüedad por cada hora de trabajo realizada dentro del horario nocturno.

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

Artículo 33. *Indemnización por incapacidad temporal*

En caso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa, mientras que el trabajador preste sus servicios en la empresa, con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, este percibirá, por parte de la empresa, una cantidad equivalente a lo que falte para que, sumada a la percibida de la Seguridad Social, totalice el 100 % del salario total excepto el plus de distancia.

Artículo 34. *Seguros complementarios a la Seguridad Social*

Se establecen las siguientes indemnizaciones a cargo de la empresa, en las situaciones que a continuación se enumeran:

1. INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

9. En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la seguridad social, causarán derechos de percepción de la cantidad de 15.000 euros.
10. En caso de muerte derivada de accidente, y una vez firme la calificación, los mismos beneficiarios causaran derecho a una indemnización en la cuantía de 25.000 euros.

2. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ ABSOLUTA Y PERMANENTE

8. En caso de invalidez absoluta y permanente, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y una vez que la misma sea declarada con carácter firme, se establece una indemnización al trabajador de 15.000 euros.
9. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo enfermedad profesional, y una vez que la misma sea declarada firme, la indemnización a percibir por el trabajador afectado será de tres mensualidades iguales a la última percibida antes de su incapacidad. Tendrán derecho a esta indemnización tanto los trabajadores fijos como eventuales con más de dos meses de antigüedad.

Aunque la responsable del pago de estas indemnizaciones es la propia empresa, esta podrá suscribir una póliza de seguros a fin de poder cubrir las mismas. Estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que pudiera corresponder a los beneficiarios.

Artículo 35. *Seguro de salud*

La empresa contratará durante la vigencia del convenio un seguro médico privado de salud con una empresa de reconocido prestigio que cubrirá la asistencia médica de los trabajadores. El importe máximo de la prima anual del seguro médico será de 500 euros por empleado.

Artículo 36. *Préstamos*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar, de forma debidamente justificada, préstamos a la empresa, en cuantía no superior a tres mensualidades, los cuales no devengarán intereses y deberán ser reintegrados, normalmente, en doce mensualidades, pudiendo ampliarse, en casos excepcionales, a 24 meses. Estos préstamos se otorgarán atendiendo a las disponibilidades de la empresa y por riguroso orden de petición y prioridades perentorias. Será de aplicación la normativa fiscal vigente en su momento respecto a los préstamos sin intereses.

Artículo 37. *Ayuda de estudios*

Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre tres (3) y veintitrés (23) años, tendrán derecho a percibir ayuda de estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

1. **INFANTIL Y PRIMARIA:** 200 euros anuales por hijo.
2. **ESO, BACHILLERATO Y FORMACIÓN PROFESIONAL:** 300 euros anuales por hijo.
3. **ENSEÑANZA UNIVERSITARIA:** 400 euros anuales por hijo.
4. **MINUSVÁLIDOS:** 1.000 euros anuales por hijo.

En todo caso deberá acreditarse la inscripción en los preescolares y la matrícula en los cursos antes señalados. La fecha de percepción de las ayudas escolares será el treinta y uno de octubre de cada año.

Artículo 38. *Jubilaciones*

La empresa satisfará a todos aquellos trabajadores que llevasen trabajando más de diez años en la empresa un premio de jubilación de tres mensualidades del salario líquido que perciba en el momento de su jubilación.

CAPÍTULO VI

Faltas y sanciones

Artículo 39. *Faltas y sanciones*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

1. **SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES**

- a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta, que no cause perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.
- c) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberse efectuado.

La inobservancia intrascendente de normas, o medidas reglamentarias y la imprudencia en las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2. SE CONSIDERARÁN FALTAS GRAVES

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La embriaguez o toxicomanía siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- f) Las faltas de discreción o ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES

1. La comisión de dos faltas graves en el plazo de doce meses.
 2. El abandono del puesto de trabajo sin esperar el relevo (trabajadores encuadrados en régimen
 3. De turnos).
 4. Los incumplimientos contractuales según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
 5. Realizar actividades o trabajos para terceros, que se consideren incompatibles o en competencia con los que se realicen, en función del puesto de trabajo, en la empresa, salvo autorización expresa de esta última.
 6. Trabajar por cuenta propia o ajena durante baja por incapacidad temporal.
4. Las sanciones máximas que pueden imponerse, ateniendo a la naturaleza de las faltas y la gravedad de estas, serán las siguientes:
1. POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 2. POR FALTAS GRAVES: Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 3. POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta tres meses o despido.
5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
6. Estas normas serán de aplicación para todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio.

CAPÍTULO VII

Miscelánea

Artículo 40. *Formación*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar acciones formativas o proyectos de naturaleza formativa con el fin de satisfacer necesidades específicas de cualificación de los trabajadores.

Artículo 41. *Salud laboral*

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente.

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

Artículo 42. *Acoso psicológico en el trabajo*

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

Artículo 43. *Acoso sexual y por razón de sexo*

Las partes firmantes asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

Artículo 44. *Protección del medioambiente y el medio marino*

La empresa, en el marco de sus responsabilidades, desarrollará políticas medioambientales que protejan al medio ambiente y a los empleados a su servicio frente a estos riesgos.

Estas políticas deberán estar basadas en los principios del desarrollo sostenible; de prevención; de sustitución (reemplazar sustancias peligrosas por otras menos contaminantes y procesos de alta intensidad energética por otros más eficientes y limpios); de responsabilidad y corrección (recuperación ambiental por parte del causante); de coordinación y cooperación (entre gobiernos, administraciones, instituciones, empresas, departamentos, organizaciones sindicales, etc.); y cuantos otros sean necesarios.

Las empresas procurarán implantar un sistema de gestión medioambiental como parte del sistema general de gestión que permita, entre otros:

- a) Fijar unos objetivos y metas, entre los que debe encontrarse prioritariamente desarrollar planes de ahorro energético y de agua, fomento del autoconsumo, reducción de la generación de residuos, etc.
- b) Establecer responsabilidades.
- c) Cumplir con toda la normativa actual que sea de aplicación.
- d) Realizar evaluaciones periódicas de los efectos medioambientales.
- e) Formar e informar a los trabajadores en materia de riesgos medioambientales.
- f) Desarrollar campañas de concienciación sobre el impacto de nuestras acciones y desarrollo de buenos hábitos medioambientales.

Artículo 45. *Medidas para promover la igualdad*

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



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

Artículo 46. Código ético

La empresa mantendrá implementado un código ético cuyo objetivo será la fijación de los principios, criterios y valores que definan los estándares de comportamiento y las conductas del personal de la empresa. El código ético deberá siempre ser coherente con el ordenamiento jurídico vigente y será de obligado cumplimiento por parte de los trabajadores de la empresa.

ANEXO

Tablas salariales

Tabla de retribuciones mensuales y horas extraordinarias

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ASISTENCIA	TRANSPORTE	RESPONSABILIDAD	SALARIO MENSUAL	SALARIO HORA EXTRA NORMAL (+ 75 %)	SALARIO HORA EXTRA FESTIVA (+ 100 %)
PERSONAL TÉCNICO							
INGENIERO	1.966,82	390,69	333,43	928,50	3.619,44	47,24	53,99
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
JEFE NEGOCIADO	1.327,01	390,69	333,43	315,56	2.366,69	30,89	35,30
OFICIAL PRIMERA	1.155,75	390,69	333,43	212,99	2.092,86	27,31	31,22
OFICIAL SEGUNDA	1.096,43	390,69	333,43	54,83	1.875,38	24,48	27,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO PRIMERA	967,20	390,69	333,43	0,00	1.691,32	22,07	25,23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO SEGUNDA	945,92	0,00	325,48	0,00	1.271,39	16,59	18,96
AUXILIAR ADMINISTRATIVO TERCERA	945,92	0,00	56,53	0,00	1.002,44	13,08	14,95
PERSONAL SUBALTERNO							
GUARDA	972,60	390,69	333,43	14,74	1.711,46	22,34	25,53
LIMPIADORA	972,60	390,69	333,43	14,74	1.711,46	22,34	25,53
AUXILIAR VIGILANTE	969,55	134,59	189,51	0,00	1.293,65	16,88	19,30
AUXILIAR LIMPIEZA	945,92	0,00	56,53	0,00	1.002,44	13,08	14,95
DEPENDIENTE	945,92	0,00	56,53	0,00	1.002,44	13,08	14,95
OPERARIO MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN	945,92	0,00	56,53	0,00	1.002,44	13,08	14,95
PERSONAL MARINERÍA							
CONTRAMAESTRE PRIMERA	1.113,31	390,69	333,43	87,60	1.925,03	25,12	28,71
CONTRAMAESTRE SEGUNDA	1.037,36	390,69	333,43	87,60	1.849,08	24,13	27,58
AUXILIAR CONTRAMAESTRE	1.005,62	390,69	333,43	87,60	1.817,34	23,72	27,11
MARINERO PRIMERA	985,59	390,69	333,43	87,60	1.797,31	23,46	26,81
MARINERO SEGUNDA	969,57	390,69	333,43	0,00	1.693,69	22,10	25,26
MARINERO TERCERA	948,23	293,40	185,34	0,00	1.426,97	18,62	21,28
PEÓN MARINERO PRIMERA	969,57	134,59	189,51	0,00	1.293,67	16,88	19,30
PEÓN MARINERO SEGUNDA	945,92	0,00	178,78	0,00	1.124,69	14,68	16,78
AUXILIAR MARINERÍA	945,92	0,00	56,53	0,00	1.002,44	13,08	14,95

1473/2022

CVE: 20220526-01473-2022 - verificable en www.bopmalaga.es/cve.php