

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Abra Maritime Management, S.L. (código de convenio 48102632012022).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de junio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de octubre de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 16 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.— *Ámbito Funcional***

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa Abra Maritime Management, S.L. y sus trabajadores.

En lo no regulado por este convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial de Tráfico Interior del Puerto y Ría de Bilbao que las partes consideran vigentes a estos efectos, así como en su caso por el nuevo convenio colectivo sectorial que lo sustituya.

**Artículo 2.— *Ámbito Personal***

Quedan comprendidos en el presente convenio los trabajadores de la empresa Abra Maritime Management, S.L., cualquiera que sea el tipo o modalidad de relación laboral mantenida, exceptuándose la aplicación del presente Convenio Colectivo a los socios de la Mercantil Abra Maritime Management, S.L.

**Artículo 3.— *Ámbito Territorial***

El presente convenio se aplica a las operaciones realizadas por la empresa en el territorio histórico de Bizkaia.

**Artículo 4.— *Ámbito temporal y vigencia***

El presente convenio entra en vigor a la firma de este y su duración se extiende desde el 1 de enero de 2022 hasta el hasta el 31 de diciembre del año 2022. Las condiciones del presente convenio se mantendrán incluso durante la posible negociación del convenio colectivo, hasta tanto no se pacten otras que modifiquen o sustituyan las previstas en el presente convenio.

A la fecha de finalización de este se entiende tácitamente prorrogado por plazos anuales, a no ser que se denuncie expresamente y por escrito por cualquiera de las partes, lo que se realiza con una antelación mínima de tres meses respecto al 31 de diciembre de cada año.

La prórroga lleva consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida sobre todos los conceptos de contenido económico.

**Artículo 5.— *Cláusula de compensación y absorción***

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este convenio absorbe y compensa, en cómputo anual, cualquier mejora parcial que, por disposición de carácter legal o específica para el sector, en el futuro pudiera establecerse.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, la publicación y entrada en vigor de cualquier disposición de carácter general o específica para el sector, que mejorara cualquiera de los temas pactados no salariales, se aplica en su contenido y regulación sobre lo establecido en este convenio.

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, haciendo uso de sus facultades, no diera su aprobación a alguno de los pactos del presente convenio, éste queda sin efecto, procediéndose a la reconsideración de su articulado.

**Artículo 7.— *Comisión Paritaria***

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente convenio, se crea una Comisión de dos (2) personas, de las cuales una (1) es designada por la empresa y la otra (1) en representación de los trabajadores.

Las partes se comprometen a someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio a esta comisión, que



resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, debiéndose reunir no más tarde de 7 días laborales después de cada requerimiento de la parte interesada.

La comisión paritaria para resolver sus discrepancias podrá acudir a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (PRECO en la CAV), excluyendo en todo caso y con carácter general el arbitraje obligatorio.

## CAPÍTULO II INCORPORACIONES

### **Artículo 8.— *Periodo de prueba***

La empresa se encargará de cubrir las necesidades de contratación, tanto temporal como indefinida, con candidatos que reúnan los requisitos exigibles para el desarrollo de la actividad profesional. El periodo de prueba para el caso de nuevas incorporaciones no podrá ser superior a:

- Cuatro meses para los técnicos titulados.
- Dos meses los demás trabajadores.

Durante el periodo de prueba ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de ocho días.

## CAPÍTULO III DESARROLLO DEL TRABAJO

### **Artículo 9.— *Grupo Profesional. Trabajos diferentes a los de su grupo***

Se organiza la clasificación profesional de los trabajadores en dos grupos profesionales (grupo I y grupo II).

A ningún trabajador se le puede requerir la realización de trabajos diferentes a los de su grupo profesional, salvo lo expresamente pactado y salvo en aquellos casos en que, a juicio de la dirección de la empresa, sea necesaria su realización en orden a garantizar la organización y la seguridad de la navegación.

### **Artículo 10.— *Trabajos de grupo o categoría superior***

La realización de trabajos de grupo o categoría superior da derecho al sueldo y demás condiciones de trabajo del personal de dicha categoría o grupo, mientras se desarrollen dichos cometidos.

## CAPÍTULO IV SALUD LABORAL

### **Artículo 11.— *Reconocimiento médico***

Sin perjuicio de los reconocimientos médicos a los que estén obligados los trabajadores por la legislación vigente, la empresa pondrá a disposición de todos los trabajadores la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico anual de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales, que establece la obligación de la empresa de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

### **Artículo 12.— *Riesgo grave de accidente***

El delegado de personal en sus funciones de delegado de prevención de riesgos en la empresa, cuando exista riesgo grave de accidente, propondrá a la persona que ostente mayor responsabilidad en ese momento en la empresa, la adopción de las medidas que considere necesarias para evitarlo o minimizar sus consecuencias

**Artículo 13.—Local de vestuarios**

La empresa se compromete a dotar a sus trabajadores de local adecuado para el aseo personal, con vestuarios y demás servicios higiénicos, de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene vigente, así como a mantenerlo en condiciones de uso.

## CAPÍTULO V

## TIEMPO DE TRABAJO

**Artículo 14.—Jornada laboral**

La jornada ordinaria máxima anual para el año 2022 será de 1.536 horas, teniendo la empresa la facultad para organizar los turnos que mejor convengan al desarrollo normal de trabajo, previa información a los trabajadores o al delegado de personal.

**Artículo 15.—Vacaciones**

1. Duración: son, como mínimo, de treinta días naturales.
2. Periodo de disfrute: se efectúa entre los meses de junio a septiembre (ambos inclusive). En el supuesto de que se disfruten fuera de este periodo y siempre que sea a petición de la empresa, se abona un complemento según lo indicado en el anexo, de acuerdo con el periodo efectivo de disfrute. Si es el trabajador quien desea establecer parte o todas sus vacaciones fuera de este periodo de disfrute preestablecido, deberá comunicarlo a la empresa antes del día 15 de diciembre del año anterior.
3. Retribución: el salario de vacaciones estará integrado además de por los conceptos fijos de nómina salario profesional y antigüedad, por el promedio diario de los conceptos plus festivo, plus de nocturnidad, gratificación de empresa y horas abonables, cobrado en los 365 días inmediatamente anteriores a las vacaciones.
4. La representación del personal colaborará con la empresa a fin de que se respeten las necesidades del servicio.

**Artículo 16.—Licencias**

1. Licencias retribuidas (siguiente guardia al hecho causante):
  - a) Matrimonio o formalización de pareja de hecho: 16 días naturales.
  - b) Alumbramiento esposa/compañera: 5 días naturales.
  - c) Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de esposa/compañera, marido/compañero o hijos: 5 días naturales.
  - d) Fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos, nietos, abuelos o hermanos: 3 días naturales.  
Si el fallecimiento es de un hermano político, abuelo político o nieto político, 2 días naturales.
  - e) De enfermedad grave u hospitalización de familiares que constan en el apartado anterior (d): 2 días naturales. Si la hospitalización es superior a 20 días, tendrán derecho a un día natural adicional.
  - f) Matrimonio o formalización de pareja de hecho de padres/madres, hijos o hermanos: 1 día natural.
  - g) Cambio de domicilio: 1 día natural.
  - h) El tiempo necesario para ser citado a juicio, como testigo o como parte demandante o demandada, siempre que medie la subsiguiente justificación.
  - i) Las horas necesarias en caso de enfermedad del cónyuge o hijos para el supuesto de tener que avisar al médico, familiares, etc....
  - j) Para realizar estudios de carácter profesional se estará, como mínimo, a lo dispuesto en la normativa vigente.
2. Los días señalados en los apartados «a» y hasta el «f», se incrementan en 1 día más, cuando exista desplazamientos fuera del territorio histórico de Bizkaia y siem-



pre que el desplazamiento no tenga como destino la provincia donde tiene la vivienda habitual el trabajador.

3. Licencias No retribuidas: las licencias previstas del apartado 1, puntos c), d) y e), podrán ampliarse con tres días naturales más de permiso no retribuido, previa solicitud del trabajador.

#### **Artículo 17.— Promoción y formación profesional en el trabajo**

1. Los trabajadores tienen derecho a:

- a) Disfrute de los permisos necesarios para acudir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo por una sola vez.

2. Para poder optar a lo establecido en el punto anterior, es necesario acreditar, como mínimo, una antigüedad de 2 años. Una vez hecha la debida solicitud, le será concedida la oportuna autorización en función de las necesidades del servicio, si la empresa lo considere conveniente, y siempre que no haya ningún otro trabajador fijo de la empresa disfrutando de este derecho.

3. Las solicitudes de permiso se atenderán siguiendo el orden de recepción de las peticiones y teniendo en cuenta la antigüedad del peticionario, hasta completar el tope establecido.

4. Cuando la formación para la obtención de un título académico o profesional sea a petición de la empresa y se lleve a cabo en lugar distinto de las instalaciones de la empresa o del centro de trabajo del empleado:

- a) Si el trabajador está de guardia la noche anterior a la fecha de comienzo del curso, tendrá que ser relevado del turno de noche.
- b) Tendrá derecho a la compensación de las horas que invierta en la realización de dicho curso (2 horas diarias por desplazamiento + horas duración del curso).

Además, la empresa abonará al trabajador en concepto de dietas:

- c) Cuando el empleado o trabajador utilice medios de transporte público, el importe del gasto que se justifique mediante factura o documento equivalente.
- d) En otro caso, la cantidad que resulte de computar 0,29 euros por kilómetro recorrido, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos que se justifiquen de peaje y aparcamiento.

#### **Artículo 18.— Excedencias**

1. Todo trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años y por una sola vez, con excepción de las peticiones de carácter político o sindical.

2. Cualquier trabajador que sea elegido para algún cargo de carácter político o sindical, tendrá derecho a disfrutar de la excedencia en tanto dure la función que le impida su reincorporación al trabajo. En este caso, el tiempo de excedencia le será computado a efectos de antigüedad y la empresa estará obligada a reintegrarle en su puesto de trabajo en la primera vacante que se produzca o en otro de inferior categoría si es aceptado por el trabajador y respetando, en todo caso el salario que le correspondería de ocupar su antiguo puesto.

**CAPÍTULO VI  
RETRIBUCIONES****Artículo 19.— Revisión salarial**

Se acuerdan los siguientes incrementos:

— Año 2022: incremento según anexo I. tabla retribuciones para el 2022.

**Artículo 20.— Salario Profesional**

1. El salario profesional para el período de vigencia del convenio es el que figura en el anexo y se percibe tanto en el periodo de trabajo como durante los procesos de incapacidad temporal, aplicándose desde el 1 de enero de cada año en la forma y cuantía señalada en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo correspondiente a Complementos por Incapacidad Temporal.

2. El salario profesional se abona de acuerdo con el puesto de trabajo para el que realmente haya sido contratado con independencia de la titulación que posea.

**Artículo 21.— Antigüedad**

La antigüedad se abona con una cuantía del 3% por trienio sobre el salario profesional.

**Artículo 22.— Pagas extras**

1. Se abonan 3 pagas extras anualmente, haciéndose efectivas en los meses de abril, agosto y diciembre.

2. Están integradas por las percepciones fijas mensuales y en las cuantías vigentes en el momento de su abono, no incluyéndose en dichas pagas extraordinarias los pluses correspondientes a festivos ni a nocturnos, por ser conceptos variables, ni el complemento denominado «gratificación empresa».

3. La dinámica de su devengo es de periodicidad cuatrimestral.

**Artículo 23.— Jornada de trabajo en sábados, domingos y festivos**

1. Los sábados y domingos consideran festivos desde las 00:00 a las 24:00, abonándose por la Empresa las horas festivas con un plus de naturaleza variable cuya cuantía se obtiene a través de la aplicación de un 15% del salario profesional (ver artículo 20) que resulte en cada año.

2. Las horas festivas correspondientes a las 14 fiestas oficiales tienen un incremento, además de lo establecido en el párrafo anterior, de la cuantía por cada hora trabajada que para cada año consta en el anexo, figurando en nómina bajo el concepto «hora abonable».

**Artículo 24.— Nocturnidad**

Todas las horas nocturnas tienen un plus de carácter variable, cuya cuantía se obtiene a través de la aplicación de un 20% del salario profesional (ver artículo 20) que resulte en cada año.

**Artículo 25.— Complemento noche buena/noche vieja**

El trabajador de guardia la noche del 24 al 25 de diciembre y el de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirá un complemento, según consta en el anexo.

**Artículo 26.— Gratificación empresa: Coordinadores de Tráfico Portuario (grupo profesional II)**

Los/as Coordinadores/as de Tráfico Portuario (grupo profesional II) perciben la cantidad mensual que para cada año consta en el anexo bajo el concepto denominado «gratificación empresa».

**Artículo 27.— Horas extraordinarias**

El valor de la hora extraordinaria figura igualmente en el anexo.

**Artículo 28.— Complementos por incapacidad temporal**

1. I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
  - a) Desde el 1.º al 3.º día de cada proceso de I.T. la empresa abona el 100% de la base reguladora diaria del mes anterior al de la baja, una vez descontada la prorrata de paga extra.
  - b) Desde el 4.º día de cada proceso de I.T. hasta el 15 (incluido), la empresa se compromete a mejorar las cantidades abonadas por la seguridad social, de forma que se perciba el 100% de su salario profesional. Si la percepción abonada por la seguridad social fuera superior al salario profesional, se percibirá el importe máximo.
  - c) Desde el 16.º día de cada proceso de I.T. y durante el transcurso de doce meses naturales desde el primer día de I.T. la empresa se compromete a mejorar las cantidades abonadas por la seguridad social, de forma que se perciba el 100% del devengo bruto de la nómina del mes anterior en que se inició el proceso de I.T., una vez descontada la prorrata de paga extra.
2. En el supuesto de una I.T. derivada de enfermedad profesional o accidente laboral la empresa se compromete a mejorar las cantidades abonadas por la seguridad social, de forma que se perciba el 100% del devengo bruto de la nómina del mes anterior a aquél en que se inició el proceso de I.T., una vez descontada la prorrata de paga extra.

**Artículo 29.— Ayuda para hijo/as minusválidos físicos o psíquicos**

Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán la cantidad mensual por cada hijo minusválido que consta en el anexo.

## CAPÍTULO VII

**MEJORAS SOCIALES****Artículo 30.— Seguros de vida y accidentes**

La Empresa se compromete a contratar a su cargo un seguro colectivo de vida y accidentes para todo el personal tanto durante los actos de su vida ordinaria o particular como en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales con cobertura las 24 horas, todos los días del año y con las siguientes cuantías:

- 1 Muerte por cualquier causa: 50.000 euros.
- 2 Invalidez Permanente Total: 50.000 euros.
3. Invalidez Permanente Absoluta: 50.000 euros.
4. Gran Invalidez: 50.000 euros.

**Artículo 31.— Jubilación**

1. Los trabajadores/as con más de 10 años de antigüedad en la empresa que pasen a situación de jubilación y en el único y exclusivo caso de que se jubilen antes de que (como consecuencia de su edad, períodos de cotización y coeficientes reductores) hayan causado derecho a porcentaje del 100% de su base reguladora correspondiente, o bien hasta un máximo de 6 meses posteriores a tal momento, tienen derecho al premio de jubilación.

2. La cuantía del premio mencionado es de 7 mensualidades de su salario profesional más el complemento de antigüedad que le corresponda.

3. La Empresa, en cumplimiento de lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo, podrá realizar aportaciones empresariales voluntarias anuales a sistemas de previsión social a favor de los trabajadores que cumplan los requisitos fijados. Dichas cantidades anuales que aportar por la entidad contratante serán fijadas por las





sociedades gestoras de estos sistemas de previsión social en base a criterios actuariales y financieros.

**Artículo 32.— Préstamos**

La empresa facilita préstamos personales sin interés y en una cuantía máxima de 2.500 euros. En las condiciones siguientes:

- a) Con el fin de garantizar la devolución de dichos préstamos, los mismos serán concedidos única y exclusivamente al personal fijo de la empresa.
- b) Dichos préstamos solo se concederán en caso de compra de vivienda habitual o en el de gastos médicos por enfermedad grave del personal, de su cónyuge o pareja de hecho e hijos.
- c) La devolución de dichos préstamos se realiza mensualmente mediante descuento en la nómina del importe correspondiente, y en el plazo máximo de 3 años a partir de la concesión del préstamo.
- d) La empresa se obliga a un importe máximo de número de préstamos en vigor equivalente al 15% de la plantilla afectada por el convenio, no pudiendo superar en ningún momento dicho porcentaje.

## CAPÍTULO VIII

**DERECHOS SINDICALES****Artículo 33.— Ejercicio del cargo sindical**

La designación para un cargo sindical, faculta a su titular a ejercerle libremente por toda la duración de su mandato.

**Artículo 34.— Facultades del cargo sindical**

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación sindical.
2. Reunirse con los restantes miembros de su central sindical, para deliberar sobre temas de su actividad sindical para deliberar sobre temas de su actividad sindical.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia, que afecte al ejercicio libre de sus funciones.
5. Disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias de su representación sindical así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés sindical común.

**Artículo 35.— Derecho de asamblea**

La plantilla podrá ejercer su derecho de reunión, previo aviso a la empresa con 2 días de antelación acordando con ella las medidas oportunas para que dicha reunión se produzca de manera que cause los menores perjuicios a la empresa.

**Artículo 36.— Lugar de reunión**

La empresa se compromete, sin coste alguno para los trabajadores a facilitar un lugar de reunión idóneo para la realización de asambleas, a petición del delegado de personal, con la antelación recogida en el artículo anterior.

**Artículo 37.— Elecciones sindicales**

Las elecciones sindicales se realizan en la fecha y por la duración que ambas partes acuerden, dentro de la normativa vigente.



**Artículo 38.— Reserva de horas para asuntos sindicales**

1. Los representantes sindicales disponen de una reserva de horas de hasta 40 mensuales.
2. Mientras siga vigente el actual sistema de guardias, el delegado de personal sólo dispondrá de una reserva de hasta 24 horas mensuales, las cuales deben ser utilizadas en un mismo día.
3. La reserva de horas sindicales pueden ser destinadas para los siguientes usos:
  - a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos y en general a cualquier clase de reuniones que fueran convocadas por su organización sindical.
  - b) Participación en seminarios, cursos de carácter formativos por la organización sindical a la que pertenezcan
  - c) Actos de gestión que deban realizar por encargo de la organización sindical a la que pertenezcan o por razón de sus obligaciones específicas.
4. No se incluyen en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativas de la empresa y la participación en órganos de colaboración, convenios y otros de análoga naturaleza, como la Comisión Paritaria.

**Artículo 39.— Derechos y funciones del delegado de personal.**

1. Cuando actúa en representación de los trabajadores se considera que se encuentra en comisión de servicio, percibiendo las dietas establecidas y salario como si estuviera trabajando, para tener que negociar convenios o cualquier otro motivo que afecte a los trabajadores y a la empresa conjuntamente.
2. No puede ser trasladado de su centro de trabajo mientras dure su mandato.
3. Asegura el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo.
4. Ejerce el control sobre las horas extraordinarias solicitadas por la empresa, así como la distribución equitativa de las mismas.
5. Vigila los periodos de vacaciones previstos en la empresa.
6. La utilización de servicios de la empresa, tales como fotocopiadoras, máquinas de escribir, teléfono, etc., es a cargo de la empresa siempre que dicha utilización afecte a intereses de ambas partes. Las que sean meramente de carácter sindical, son a cargo de los trabajadores.
7. Es informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores, especialmente aquellas que pudieran adoptarse sobre:
  - Reestructuración de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
  - Nuevas construcciones o venta de las actuales.
8. Las medidas disciplinarias a imponer por la empresa a cualquier trabajador, si se estiman muy graves, se ponen en conocimiento del delegado de personal, quien emite su opinión dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la comunicación de la empresa al propio delegado.
9. La empresa facilita información acerca de la situación y marcha general de la misma.
10. Propone a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de la organización de la producción o mejoras técnicas.

**CAPÍTULO IX****OTROS****Artículo 40.— Inaplicación o descuelgue de condiciones del convenio**

El presente Convenio Colectivo obliga a las partes firmantes al respeto de todos sus términos dentro de su periodo de vigencia y respecto a todos los trabajadores bajo su ámbito de aplicación.



No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Dicho procedimiento se tramitará de conformidad a lo previsto en el citado artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



## ANEXO I

## TABLA RETRIBUCIONES PARA EL 2022

Grupo Prof.	Categ. Profesional	Salario profesional (€)	Horas extras (€)	Gratificación empresa (€)
I	Tit. Sup. Administración	2.815,96	20,83	0,00
II	Coordinador Tráfico Portuario	1.918,14	14,21	148,73

**Importes conceptos de cuantía igual para todas las categorías**Artículo 15. — *Vacaciones*

- Vacaciones disfrutadas en enero y febrero: 443,63 euros.
- Vacaciones disfrutadas en marzo y noviembre: 391,45 euros.
- Vacaciones disfrutadas en abril y octubre: 313,12 euros.
- Vacaciones disfrutadas en mayo y diciembre: 263,57 euros.

Artículo 21. — *Antigüedad*

- Plus Antigüedad: 3%.

Artículo 23. — *Jornada de trabajo en sábados, domingos y festivos*

- Plus Festivo: 15%.
- Hora Abonable: 7,62 euros.

Artículo 24. — *Nocturnidad*

- Plus Nocturnidad: 20%.

Artículo 25. — *Complemento noche buena/noche vieja*

- Complemento noche buena / noche vieja: 169,82 euros.

Artículo 29. — *Ayuda para hijo/as minusválidos físicos o psíquicos*

- Ayuda minusválidos: 220,09 euros.

*Grupo profesional I*

- Titulado/a superior administración

*Grupo profesional II*

- Coordinadores/as de Tráfico Portuario:

Trabajadores/as que siendo titulares del servicio de coordinación de buques realizan, con absoluta y propia responsabilidad, las funciones propias establecidas en la instrucción de trabajo sobre los Servicios de Practicaje, Control del Tráfico Marítimo Portuario e Información General a Buques, entre las que destacan:

- Siendo las responsables del turno realizarán la previsión de entrada y salida de buques, con atención directa a los agentes/consignatarios peticionarios, previa comprobación de la conformidad de las solicitudes. Serán responsables de la correcta introducción de los datos en el sistema informático de gestión.
- Con propia responsabilidad llevará a cabo el control desde la torre de la entrada de los buques desde las dos millas hasta que sea abordado por el práctico, siendo responsable de la comunicación y atención de las llamadas de los mismos. Igualmente en las salidas, controlará el buque desde el desembarco del práctico hasta el paso de las dos millas.
- Con responsabilidad de su turno coordinará la intervención de los remolcadores y amarradores en las maniobras de entrada y salida de buques.
- Con responsabilidad en su turno controlará la posición de los barcos fondeados.