

RESOLUCIÓ de 16 d'octubre de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 08011672012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 d'octubre de 2024, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP per als anys 2024-2026 (codi de conveni núm. 08011672012001) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO DE BARCELONA SLP, PARA LOS AÑOS 2024-2026

Capítulo 1 **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Determinación de las Partes*

El presente Convenio colectivo de trabajo se pacta entre la representación legal de los trabajadores de la empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona SLP, representados por los delegados de personal, y la Dirección de la misma.

Artículo 2. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio colectivo afecta y obliga a la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, teniendo por lo tanto ámbito de empresa, y a todos aquellos trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y en régimen de dependencia de la plantilla de la Corporación de Prácticos del puerto de Barcelona, quedando expresamente excluidos del mismo el personal a que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como los prácticos socios profesionales de la Corporación.

Artículo 3. *Ámbito Territorial*

El Convenio afectará al centro de trabajo de la Corporación ubicado en el Puerto de Barcelona.

Artículo 4. *Ámbito Temporal*

- Entrada en vigor: Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2024.
- Duración: La duración será de 3 años, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

- **Prórroga, denuncia y revisión:** A partir del 31 de diciembre de 2026, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes. La denuncia del Convenio deberá formalizarse por escrito y notificarse a la otra parte con una antelación mínima de tres meses al vencimiento inicial o de cualquiera de las prórrogas. El escrito de denuncia deberá ir acompañado de una propuesta de negociación.

- **Ultraactividad:** En el supuesto de denuncia del presente Convenio, éste continuará en vigor hasta que las partes negociadoras alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 5. *Prelación de Normas y Derecho Supletorio*

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Corporación y su personal laboral. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de declararse la nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos de una parte del Convenio colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto anterior la Comisión Negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas en el plazo máximo de 1 mes a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación en su caso, y a los efectos de que no se produzca vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 7. *No Aplicación de las Condiciones de Trabajo Reguladas en el Presente Convenio*

Conforme al 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 el presente convenio, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y 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.

La empresa deberá acompañar a la comunicación de apertura del periodo de consultas, la información y documentación necesarias en relación con las causas que aduzca como justificativas de la necesidad de activar este procedimiento, y expondrá las medidas que tenga previsto adoptar para solucionar la situación.

La empresa estará obligada a comunicar el inicio del periodo de consultas, así como a aportar la información y documentación mencionadas a la Comisión Paritaria.

En caso de acuerdo, se deberán concertar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

En caso de desacuerdo entre las partes la cuestión se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria en los términos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se acuerda establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de este convenio y de cualquier cuestión que se suscite cuya competencia sea atribuida por ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación en ésta.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa y por tres representantes de los trabajadores, delegados de personal. Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para que sean válidos, deberán contar con la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones que componen la misma.

3. Se fijan como dirección de la Comisión paritaria los domicilios siguientes:

Domicilio de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP: calle Port de Ningbo, s/n, 08039 Barcelona.

4. Se acuerda que la Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a un mes desde la firma del presente Convenio y que se dotará de un reglamento de funcionamiento. A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes designen, con un máximo de tres por representación.

5. Procedimiento. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinario o extraordinarios. Se otorgará esta calificación por cualquiera de las partes firmantes del Convenio colectivo. En el primer supuesto, ordinarios, la Comisión Paritaria lo tendrá que resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo, extraordinarios, los tendrá que resolver en el plazo máximo de 5 días.

6. Tendrá legitimación para convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

7. Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, de conformidad con aquello establecido en el artículo 85 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio colectivo.
- b) Vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que se derivan de la aplicación del Convenio colectivo.
- c) Intervenir y arbitrar en el tratamiento y solución de todas las cuestiones y conflictos de carácter colectivo que se puedan suscitar en su ámbito de aplicación de acuerdo con los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 9. Texto Bilingüe

Se acuerda la redacción del texto de este convenio colectivo de trabajo en las dos lenguas cooficiales de Cataluña: catalán y castellano.

Artículo 10. *Absorción y Compensación*

Sin perjuicio del respeto a las mejoras adquiridas que pudieren existir en la fecha del presente Convenio, todas las condiciones económicas serán compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras que procedan según las disposiciones legales, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fueran excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Capítulo 2 **Organización del Trabajo** **Clasificación del personal: Grupos y Categorías Profesionales** **Jornada. Festivos y Vacaciones. Permisos. Excedencias**

Artículo 11. *Organización del Trabajo*

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia, respetando siempre lo que dispone el presente Convenio.

Artículo 12. *Clasificación en Grupos Profesionales*

Aquellos trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Artículo 13. *Definición e Identificación de los Grupos Profesionales*

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: Personal de flota. En este grupo se incluyen los subgrupos relacionados con el manejo de las embarcaciones, así como su mantenimiento.
 - Subgrupo 1.1 Patrón/a.
 - Subgrupo 1.2 Marinero/a.
 - Subgrupo 1.3 Encargado/a taller mecánico.
 - Subgrupo 1.4 Mecánico/a.
 - Subgrupo 1.5 Ayudante/a de mecánico
- Grupo 2: Administración. En este grupo se incluyen los subgrupos que realizan funciones de administración, contabilidad y gestión administrativa o financiera.
 - Subgrupo 2.1 Oficial Administrativo/a.
 - Subgrupo 2.2 Auxiliar Administrativo/a.
 - Subgrupo 2.3 Administrador/a de Servicios.
 - Subgrupo 2.4. Administrador/a de Servicios en Prácticas
 - Subgrupo 2.5 Técnico/a ASIG

Artículo 14. *Definición de los Subgrupos Profesionales*

I. Grupo 1 Personal de flota:

- Subgrupo 1.1 Patrón/a: Es aquella persona que, teniendo la titulación adecuada en vigor, realiza las funciones de gobierno de una embarcación asignada a efectuar el traslado de los prácticos de la Corporación de Prácticos del puerto de Barcelona, para que se pueda prestar el servicio básico de practica y cualquier otra función complementaria del mismo. Su puesto de trabajo es en cualquiera de las embarcaciones puestas a disposición por la CPPB para la realización del servicio.
- Subgrupo 1.2 Marinero/a: Es aquella persona que, con la titulación adecuada en vigor, embarca en cualquiera de las embarcaciones de la CPPB como segundo tripulante, siendo sus funciones las de asistir al práctico a embarcar y desembarcar de los buques; en tierra colaborará excepcionalmente y de acuerdo con las necesidades del servicio en el mantenimiento y conservación de las instalaciones y de los botes

varados y conducirá la grúa de la CPPB instalada en el muelle o ayudará en el manejo de la misma, según las especificaciones y formación de PRL necesaria para ello.

– Subgrupo 1.3 Encargado/a de taller mecánico: Es aquella persona que con la titulación adecuada en vigor y experiencia suficiente ejerce la dirección y el control del mantenimiento de las embarcaciones, siendo responsable del buen funcionamiento de las mismas.

– Subgrupo 1.4 Mecánico/a: Es aquella persona que, teniendo la titulación adecuada en vigor y experiencia adecuada, realiza las funciones de mantenimiento de las embarcaciones.

– Subgrupo 1.5 Ayudante/a de mecánico/a: Es aquella persona que realiza las funciones auxiliares propias del mecánico.

II. Grupo 2 Administración:

– Subgrupo 2.1 Oficial administrativo/a: Persona que realiza de manera cualificada y autónoma las siguientes tareas, entre otras: Elabora documentos de contabilidad, realizando la gestión de contabilidad de la empresa. Registro, control y archivo de facturación y correspondencia de la Corporación. Cobro de facturas y pago a proveedores.

– Subgrupo 2.2 Auxiliar administrativo/a: Persona que con cierto grado de autonomía se encarga, entre otras, de las siguientes actividades administrativas: Realización de tareas de mecanografía y archivo de documentación, colaboración en tareas de anotación contable, tramitación y registro de correspondencia y otras labores administrativas.

– Subgrupo 2.3 Administrador/a de Servicios: Es aquella persona que, con la titulación adecuada, realiza las gestiones administrativas necesarias para coordinar el Servicio de practica y remolque.

– Subgrupo 2.4. Administrador/a de Servicios en Prácticas: Es aquella persona que, con la titulación adecuada, realiza las gestiones administrativas necesarias para coordinar el Servicio de practica y remolque, bajo supervisión y por un periodo máximo de 3 meses. Transcurrido dicho periodo, de continuar prestando sus servicios en la empresa, pasará a ostentar la categoría de Administrador de Servicios.

– Subgrupo 2.5 Técnico/a ASIG. Es aquella persona que, con la titulación adecuada, realiza la administración del sistema integrado de gestión y del departamento de administración en general, con responsabilidades tales como, entre otras, llevar control y gestión del CAE, stocks, equipos y EPIS, cuadro del mando integral, elaboración y control del plan de mantenimiento de las instalaciones, control del adecuado cumplimiento de la normativa de medio ambiente, PRL y política de empresa, responsable de actuación en caso de derrame, accidente, o explosión, así como la adecuada gestión de almacenaje y reciclado de los residuos.

Artículo 15. *Jornada*

15.1. General

La jornada máxima anual es de 1.800 horas.

De acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario se establecerá por periodos anuales y se dará a conocer a todos los trabajadores con 1 mes de antelación como mínimo al de su inicio. En dicho calendario se distribuirá la jornada laboral de todo el personal de la empresa de tal manera que la distribución afecte de forma equitativa a todos los trabajadores mediante la realización de turnos rotativos.

En el calendario también se incluirán los periodos de vacaciones.

Para poder flexibilizar los turnos de trabajo según las necesidades del servicio, antes de la finalización de cada año la empresa pactará con la representación legal de los trabajadores el calendario laboral para el año siguiente.

En todo caso, el calendario laboral se confeccionará respetando la jornada máxima anual y los descansos legalmente establecidos entre jornadas conforme al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y el Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo.

15.2. Personal de Flota

15.2.1. Patrones/as

La jornada ordinaria de los patrones será de 1800 horas anuales, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector, se acuerda que su distribución se haga de forma irregular mediante la realización de turnos de guardia que no podrán superar las 12 horas (conforme al Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo) de tal manera que sus servicios queden garantizados los 365 días del año, 24 horas al día.

Los patrones se autorregularán su calendario, teniendo en cuenta la necesidad de cubrir las posibles ausencias o bajas en las guardias durante todo el año sean por enfermedad, accidente u otras causas. A estos efectos elaborarán un calendario anual que será de obligado cumplimiento. En el calendario deberá incluirse la jornada ordinaria anual de cada trabajador y si ésta no supera las 1.800 horas, el resto hasta alcanzar dicha cantidad servirá, si es necesario, para cubrir las ausencias que eventualmente se produzcan, dichas coberturas serán retribuidas mediante un complemento denominado, cobertura de ausencias. En caso excepcional, cuando no exista o no sea posible la autorregulación, la empresa tendrá la potestad de organizar y fijar los turnos de guardia que mejor convengan al desarrollo de la actividad normal del trabajo, previa información a los delegados de personal.

En el calendario también deberán incluirse los 30 días de vacaciones anuales, los días de descanso semanal y los 14 días festivos laborales anuales, que podrán no coincidir con el festivo real, dada la necesidad de cubrir los 365 días del año. Durante los días señalados como de vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador, éste no vendrá obligado a cubrir ausencias, durante el resto de días del calendario no señalados como de trabajo efectivo, vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador, existirá por parte de éste la obligación de cubrir las ausencias según el régimen de turnos que se establezca al efecto en el mismo calendario.

El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del deber de cubrir las ausencias se considerará como ausencia injustificada al puesto de trabajo.

Respecto a la confección del calendario de guardias de los patrones, se procurará que todos los componentes del departamento realicen anualmente el mismo número de horas, pudiéndose corregir las desviaciones durante el año, sin computar a estos efectos las horas realizadas por sustitución conforme al párrafo anterior.

Retribución: si bien el salario total anual retribuye la jornada ordinaria de 1800 horas anuales, la cobertura efectiva de ausencias se compensará mediante un complemento denominado cobertura de ausencias, por el mismo importe que las horas extras, siempre que no se hayan alcanzado las 1800 horas, en el caso de haberlas superado se abonarán como horas extras sin que puedan superarse el número de 80 horas extras anuales.

15.2.2. Marineros/as

La jornada ordinaria de los marineros será de 1800 horas anuales, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector, se acuerda que se distribuya de forma irregular mediante la realización de turnos de guardia que no podrán superar las 12 horas (conforme al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo), de tal manera que sus servicios queden garantizados los 365 días del año, 24 horas al día.

Los marineros se autorregularán su calendario, teniendo en cuenta la necesidad de cubrir las posibles ausencias o bajas en las guardias durante todo el año, sean por enfermedad, accidente u otras causas. A estos efectos elaborarán el calendario anual que será de obligado cumplimiento. En el calendario deberá incluirse la jornada ordinaria anual de cada trabajador y si ésta no supera las 1800 horas, el resto hasta alcanzar dicha cantidad servirá, si es necesario, para cubrir las ausencias que eventualmente se produzcan, dichas coberturas serán retribuidas mediante un complemento denominado, cobertura de ausencias. En caso excepcional, cuando no exista o no sea posible la autorregulación, la empresa tendrá la potestad de organizar y fijar los turnos de guardia que mejor convengan al desarrollo de la actividad normal del trabajo, previa información a los delegados de personal.

En el calendario también deberán incluirse los 30 días de vacaciones anuales, los días de descanso semanal y los 14 días festivos laborales anuales, que podrán no coincidir con el festivo real, dada la necesidad de cubrir los 365 días del año. Durante los días señalados como de vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador, éste no vendrá obligado a cubrir ausencias, durante el resto de días del calendario no señalados como de trabajo efectivo, vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador existirá por parte de éste la obligación de cubrir las ausencias según el régimen de turnos que se establezca al efecto en el mismo calendario. El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del deber de cubrir las ausencias se considerará como ausencia injustificada al puesto de trabajo.

Respecto a la confección del calendario de guardias de los marineros, se procurará que todos los componentes del departamento realicen anualmente el mismo número de horas, pudiéndose corregir las desviaciones durante el año, sin computar a estos efectos las horas realizadas por sustitución conforme al párrafo anterior.

Retribución: si bien el salario total anual retribuye la jornada máxima de 1.800 horas anuales, la cobertura efectiva de ausencias se compensará mediante un complemento denominado, cobertura de ausencias por el mismo importe que las horas extras, siempre que no se hayan alcanzado las 1.800 horas, en el caso de haberlas superado se abonarán como horas extras sin que puedan superarse el número de 80 horas extras anuales.

15.3 Administrador/a de servicios

El personal del grupo administrador/a de servicios mantendrá su jornada ordinaria de 1800 horas anuales y su distribución actual, de tal manera que sus servicios queden garantizados los 365 días del año, 24 horas al día; a tal efecto, cada año se realizará el calendario anual.

Los trabajadores se autorregularán su calendario, teniendo en cuenta la necesidad de cubrir las posibles ausencias o bajas en las guardias durante todo el año, sean por enfermedad, accidente u otras causas. A estos efectos elaborarán el calendario anual que será de obligado cumplimiento. En el calendario deberá incluirse la jornada ordinaria anual de cada trabajador y si ésta no supera las 1800 horas, el resto hasta alcanzar dicha cantidad servirá, si es necesario, para cubrir las ausencias que eventualmente se produzcan, dichas coberturas serán retribuidas mediante un complemento denominado, cobertura de ausencias. En caso excepcional, cuando no exista o no sea posible la autorregulación, la empresa tendrá la potestad de organizar y fijar los turnos de guardia que mejor convengan al desarrollo de la actividad normal del trabajo, previa información a los delegados de personal.

En el calendario también deberán incluirse los 30 días de vacaciones anuales, así como los 14 días festivos laborales anuales que podrán no coincidir con el festivo real, dada la necesidad de cubrir los 365 días del año, y los días de descanso. Durante los días señalados como de vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador, éste no vendrá obligado a cubrir ausencias, durante el resto de días del calendario no señalados como de trabajo efectivo, vacaciones, festivos laborables y descanso en el calendario del trabajador, existirá por parte de éste el deber de cubrir las ausencias según el régimen de turnos que se establezca al efecto en el mismo calendario.

El incumplimiento injustificado por parte del trabajador del deber de cubrir las ausencias se considerará como ausencia injustificada al puesto de trabajo y se le podrá aplicar el régimen sancionador del presente Convenio.

Retribución: si bien el salario total anual retribuye la jornada máxima de 1800 horas anuales, la cobertura de ausencias se compensará mediante un complemento denominado, cobertura de ausencias, por el mismo importe que las horas extras siempre que no se hayan alcanzado las 1.800 horas. en el caso de haberlas superado se abonarán como horas extras sin que puedan superarse el número de 80 horas extras anuales.

15.4. Los trabajadores, que así lo deseen, facilitarán un número de teléfono al efecto de poder ser localizados para la cobertura de ausencias en los días que así tengan establecidos por calendario. En caso contrario, la empresa facilitará un medio adecuado para que el trabajador pueda ser localizado.

Artículo 16. *Descansos Retribuidos durante la Jornada*

Se establece un descanso de 30 minutos para las jornadas de 12 horas. En horario de mañanas el descanso se efectuará entre las 12:00 horas y las 15:00 horas. No obstante, el cumplimiento de dicho horario quedará puntualmente supeditado al correcto funcionamiento del servicio, así como a las necesidades de seguridad en el tráfico.

Para el resto de jornadas el descanso será de 20 minutos.

Artículo 17. *Movilidad Funcional*

Respecto a la movilidad funcional y geográfica ambas partes se someten a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de necesidad técnica u organizativa, y por el plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año u ocho meses en dos años, la persona trabajadora podrá ocupar una categoría superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente al puesto que efectivamente desarrolla. Finalizado el anterior plazo, la persona trabajadora consolidará la categoría que está ejerciendo.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos en los cuales la persona trabajadora sea asignada o enrolada a una categoría superior, y durante este tiempo no se produzca desempeño efectivo de las funciones propias de dicha categoría superior ni tiempo efectivo de trabajo. Tampoco será aplicable en los casos de suspensión del contrato de trabajo.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ambas partes se someten a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. *Festivos y Vacaciones*

Los empleados/as, que trabajen a turnos tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales. El resto, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 22 días laborables de lunes a viernes.

La duración de las vacaciones del personal que lleve de servicio en la empresa menos de 1 año, serán proporcionales al tiempo servido.

La representación de los trabajadores propondrá a la empresa, para cada departamento, con anterioridad al inicio del nuevo ejercicio y con tiempo suficiente para poder ser incorporado a los calendarios anuales, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, velando que los servicios queden debidamente atendidos, y siendo los periodos vacacionales escogidos por el personal en orden rotativo.

Cuando lo solicite el personal y el servicio lo permita, podrán ser concedidas las vacaciones en forma fraccionada. En este caso, los acuerdos alcanzados serán ratificados por los delegados de personal.

Para lo no previsto en el presente artículo respecto de los festivos y vacaciones, las partes se remiten a los artículos 37 y 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Permisos y Reducción de Jornada*

Sin perjuicio de las licencias que se garanticen en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se establecen las siguientes:

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración salvo que se establezca lo contrario, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el registro oficial de uniones de hecho por una sola vez con la misma persona. Por excepción, y mediando un preaviso de 9 meses, en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho debidamente registrada, se concederán 20 días de permiso retribuido. El posterior matrimonio de la pareja de hecho registrada no generará el derecho a un nuevo permiso si ya hubiesen disfrutado de él a la constitución de la pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborables en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso y justificación.

g) El tiempo indispensable para realizar exámenes para obtener titulaciones que la empresa considere necesarias para el desarrollo de su trabajo.

h) Dos días de asuntos propios para el personal que no trabaja a turnos.

i) Las partes firmantes de este convenio colectivo reseñan la adición del artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, que en el momento de la firma de este Convenio colectivo establece que:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

La persona trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año según lo dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

En la medida de lo posible, la persona trabajadora preavisará a la empresa de su ausencia por estos motivos. Será necesario que la persona trabajadora acredite a la empresa, expresamente y por escrito al departamento de Recursos Humanos, el motivo de la ausencia.

j) Permiso parental del artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores: Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, exclusivamente para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

3. En el caso de nacimiento 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya

sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

El personal que no desarrolla su jornada en régimen de turnos rotatorios tendrá la posibilidad, de mutuo acuerdo con la empresa, de adaptar su jornada en lugar de reducirla.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme acuerdos entre la empresa y los representantes legales, o conforme al acuerdo de las personas trabajadoras afectadas y la empresa. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las personas trabajadoras, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Los derechos establecidos para los cónyuges también serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas. El matrimonio o registro posterior con la misma persona no generará nuevos derechos.

8. Los permisos retribuidos recogidos en este artículo por transcripción de la legislación vigente lo son a mero título aclaratorio, por lo que, en caso de modificación legislativa, se aplicarán los permisos que determine la legislación vigente en cada momento, salvo las mejoras expresamente pactadas.

Artículo 20. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Si la excedencia voluntaria se solicita para la realización de estudios relevantes para la empresa, de mutuo acuerdo, las partes podrán convenir la reserva del puesto de trabajo, con la participación de los delegados de personal quienes podrán aportar su valoración.

Capítulo 3

Sanciones y Multas. Seguro por Accidente Complemento por Incapacidad Temporal Normas en materia de Seguridad e Higiene

Artículo 21. *Sanciones y Multas a los Patrones*

Cuando se les impusiera por la autoridad competente una multa en el ejercicio de su profesión y por causa imputable a la empresa o derivadas del estricto cumplimiento del servicio, éstas serán con cargo a la empresa.

Artículo 22. *Seguro Colectivo de Accidente*

Se aprueba la suscripción de una póliza por accidente laboral o no laboral para el personal de la empresa, con cobertura de los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta, invalidez permanente total para profesión habitual e invalidez permanente parcial por un capital asegurado de 90.000,00€.

La empresa está obligada a facilitar, en el transcurso del primer trimestre del año, una copia de la póliza del seguro a la representación legal de los trabajadores.

En el supuesto de muerte, los beneficiarios han de ser los familiares que el trabajador haya designado o, si no se han designado, sus herederos legales de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

Artículo 23. *Complemento por Incapacidad Temporal*

En caso de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real del trabajador afectado, hasta el agotamiento del plazo máximo de 18 meses.

Para el caso de hospitalización del trabajador/a durante la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo del trabajador/a afectado. Dicho complemento se abonará durante todo el tiempo de hospitalización con el límite del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal sin que, en todo caso, pueda superar los 18 meses.

En el caso de convalecencia por intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo del trabajador/a afectado. Dicho complemento se abonará como máximo durante un mes a partir de la fecha de salida del hospital.

En caso de Incapacidad temporal derivada de contingencia común sin hospitalización, únicamente en la primera baja larga de cada año del trabajador afectado por esta circunstancia, la empresa complementará el subsidio de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real, desde el día 21 de la baja y hasta un máximo, de 12 meses, entendiendo como baja larga la que supere los 20 días de incapacidad temporal.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

Artículo 24. *Prevención de Riesgos Laborales y Sanidad a Bordo*

La Corporación vendrá obligada a cumplir con la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales con objeto de conseguir una protección eficaz en trabajadores y trabajadoras, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente, así como de vigilancia de la salud.

La acción preventiva se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará a todos los efectos teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, debiéndose realizar los correspondientes controles periódicos, así como las actualizaciones precisas, adoptándose las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La Corporación garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

De igual forma corresponde a cada trabajador y trabajadora observar el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, con arreglo a su formación y las instrucciones del empresario.

En todo lo que haga referencia a la sanidad, seguridad e higiene a bordo de las embarcaciones, ambas partes se remitirán a la normativa vigente.

La empresa facilitará ropa y equipo necesario de conformidad a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Formación en prevención:

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa, se considera importante la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores y para los mandos. Por ello, las partes establecen como referencia mínima en formación preventiva los siguientes temas:

- Conocimientos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Riesgos específicos y medidas preventivas específicas adoptadas por la empresa para el puesto de trabajo.
- Plan de emergencia, evacuación y primeros auxilios del centro de trabajo.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral o, en su defecto, en otras horas con compensación del tiempo y no supondrá coste alguno para los trabajadores.

- Protección de los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos:

- La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

- Los trabajadores/as no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

- Protección de la maternidad:

Cuando una trabajadora notifique a la empresa encontrarse en estado de gestación, ésta procederá a tomar las medidas oportunas de protección a la trabajadora. A estos efectos se aplicará el artículo 26 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales, Ley 31/1995.

- Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

- Correspondiendo a la empresa la elección de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ésta informará documentalmente, previo a la elección y/o renovación de la asociación, a los representantes de los trabajadores sobre la oferta de servicios derivados de la asociación.

- Las partes consideran conveniente que, para la verificación del estado de enfermedad de los trabajadores, las mutuas valoren especialmente el contexto y los antecedentes de cada situación concreta.

- Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos:

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los/las trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral grave o muy grave conforme el artículo 39 del presente Convenio.

Capítulo 4 **Condiciones Económicas**

Artículo 25. Tablas Salariales

En el Anexo I constan las tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026 las cuales ya incorporan el incremento inicial sobre los conceptos salariales revalorizables.

Artículo 26. Salario Base

El salario base se trata de una cantidad devengada por mes natural. El importe correspondiente a cada categoría para los años 2024 a 2026, es el que figura en el Anexo I.

Artículo 27. Plus de Turnicidad

Se crea un Plus de turnicidad exclusivamente para el personal que trabaja de forma rotativa regular, habitual y continuada, mediante turnos completos, rotatorios y efectivos de presencia. Dicho personal será compensado con un plus de turnicidad consistente en 40€ brutos mensuales en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, siendo dicho plus no consolidable ni revalorizable.

Este plus se pacta teniendo en cuenta las características especiales del servicio de practica, como son la prestación de servicios en jornada ininterrumpida de ocho/doce horas, cambios de horarios y cualquier circunstancia específica que, hasta ahora, hubiere justificado esta compensación.

Este complemento no será de aplicación cuando todas las semanas del periodo de liquidación de la nómina sean realizadas en turno de mañana, tarde o noche. Asimismo, no se devengará ni abonará al trabajador durante los periodos en que su contrato de trabajo esté suspendido, conforme a la legislación vigente, o durante cualquier situación en la que no se preste efectivamente el servicio bajo régimen de turnos rotativos.

Artículo 28. *Plus de Indemnización Personal por Amarras*

Se trata de una cantidad fija mensual, no revalorizable, que perciben cada uno de los patrones que venían percibiendo amarras hasta el momento de su extinción. Dicha cantidad, se percibe en concepto de compensación por la disminución de ingresos como consecuencia de la pérdida de la concesión del servicio de amarras por parte de la Corporación y, por tanto, no será devengada por los patrones o marineros de nuevo ingreso en la empresa. Se devenga en doce mensualidades.

Artículo 29. *Plus Puesto de Trabajo*

Se trata de un complemento salarial revalorizable de carácter mensual, que retribuye la obligación de prestar servicios en horario nocturno y en días festivos para cubrir las 24 horas, los 365 días al año por el grupo 1 y el subgrupo de Administrador de Servicios, que sustituye al antiguo Plus de Asistencia. Este plus se devenga en las 14 pagas y el importe correspondiente a cada subgrupo figura en el Anexo I.

Artículo 30. *Plus de Productividad*

Desde el 1 de enero de 2008, todo el personal viene percibiendo un plus de productividad. Dicho plus se abona en el mes de marzo, el cálculo del cual se efectuará como sigue:

1. Durante 2024 se hará un recuento de todas las maniobras que se han realizado en el servicio de Practicaje durante dicho año
2. El total de maniobras se multiplicará por el coeficiente de 1,9 dando como resultado una cantidad en euros.
3. La cantidad resultante se dividirá por el personal que esté en plantilla a 31 de diciembre de 2024. Si algún trabajador no ha permanecido en plantilla durante todo el año o su contrato es a tiempo parcial meritará el plus de productividad proporcionalmente al tiempo de permanencia redondeado a meses.
4. La cantidad así resultante se abonará en una sola paga durante el mes de marzo del año siguiente. El/la trabajador/a que cese con anterioridad al mes de marzo percibirá el importe del plus productividad ya calculado que debiera percibir en ese mes.

Para los años 2025 y 2026 se realizará el mismo proceso tomando el año que corresponda como base para el cálculo.

El plus de productividad no es revalorizable.

Artículo 31. *Doble Tripulante*

Los patrones percibirán un Complemento cuando, por circunstancias puntuales de la navegación, para cumplir con la legislación vigente, sea preciso que embarquen como segundo tripulante. El importe de dicho complemento será de 40€ y lo percibirán todos los patrones de la guardia.

Artículo 32. *Pagas Extras de Verano y Navidad*

Su importe es igual al del salario base más el plus de puesto de trabajo. Se devengan semestralmente, entre enero y junio la paga de verano, y entre julio y diciembre la paga de Navidad.

Artículo 33. *Horas Extraordinarias y Horas por Cobertura de Ausencias*

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria y no podrán superar las 80 horas anuales. Las horas extraordinarias, se abonarán en la cuantía que se fije o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, tal como marca el Estatuto de los Trabajadores. El importe correspondiente a cada subgrupo es el que figura en el Anexo I.

Las horas extraordinarias y las horas ordinarias por cobertura de ausencias, consecuencia de la autorregulación prevista en el artículo 15 del presente Convenio, se incrementarán un 12% sobre el valor de la hora ordinaria. El resto de horas extras se incrementará en un 6% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias y las horas ordinarias por cobertura de ausencias, consecuencia de la autorregulación prevista en el artículo 15 del presente convenio, que se lleven a cabo los días 24 y 31 de diciembre por la noche, además de los 14 festivos nacionales y autonómicos de día o noche, se incrementarán un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 34. *Horas Extraordinarias por Fuerza Mayor*

Se entenderán como tales, las requeridas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias, tal como se estipula en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Incrementos Salariales y Revisión Salarial para 2024, 2025 y 2026.*

Los incrementos salariales pactados, se aplican sobre todos los conceptos revalorizables que de forma expresa se fijan en el presente Convenio y no sobre los que no tienen tal consideración, que quedarán en la cuantía fija actual, sin que opere compensación ni absorción.

Para cada uno de los años previstos en este Convenio, se pactan los siguientes incrementos sobre los conceptos revalorizables:

- Incrementos:
 - Año 2024: 4% sobre las tablas de 2023
 - Año 2025: 3% sobre las tablas de 2024
 - Año 2026: 3% sobre las tablas de 2025

Excepcionalmente, se pacta un 2% adicional de incremento sobre tablas para 2024, exclusivamente para la categoría de Administrador/a de Servicios, con lo que el incremento para esta categoría en 2024 es de un 4% + 2%, sin que repercuta dicha subida adicional al resto de categorías.

El incremento se aplicaría sobre los siguientes conceptos:

- Salario base (art. 26)
- Plus puesto de trabajo (art. 29)
- Pagas extras de verano y Navidad (art. 32) se calculan en función importes art. 26 y art. 29.
- Horas extras (art. 33) se calculan en función importes art. 26 y art. 29.

- Compensación por IPC:

El primer trimestre de 2027 se abonará, en su caso, una paga en concepto de compensación IPC que se calculará aplicando sobre los conceptos revalorizables del apartado anterior, artículos 26, 29, 33 y 34, el tanto por ciento resultante de la diferencia entre la media del IPC de España del periodo 2024, 2025 y 2026, y la media del tanto por ciento de incremento salarial del mismo periodo 2024, 2025 y 2026, teniendo en cuenta la parte proporcional del incremento adicional para la categoría de los Administradores/as de servicios para 2024, y que se pacta un máximo del 2%.

Formula:

$$[(IPC24+IPC25+IPC26/3)]-[(IS24+IS25+IS26)/3] = X\% \text{ (no superior al 2\%)}$$

Para el caso excepcional que dicho cálculo sea superior al 1%, teniendo en cuenta el máximo del 2% que opera en todos los casos, el 1% se abonará como paga, y el porcentaje que sobrepase ese 1% será aplicado como incremento adicional a las tablas salariales del año 2027, siendo el límite de este incremento adicional el 1%.

Las tablas salariales son las que constan en el Anexo I.

Artículo 36. *Bono Social*

Se acuerda durante la vigencia del presente convenio, la retribución de un bono social de 440€ fijos y brutos, no revalorizable ni consolidable, compensable o absorbible por ningún otro concepto.

Dicho bono se pacta en paga única para todo el personal de la empresa, cuyo abono se realizará en el mes de septiembre.

Capítulo 5 **Régimen Disciplinario**

Artículo 37. *Faltas y Sanciones de Trabajadores*

La Dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, con arreglo a la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 38. *Procedimiento Sancionador*

En el supuesto de imposición de sanciones, se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.4.c del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de ello:

En el supuesto de despido, será perceptiva la incoación de un expediente contradictorio previo, en el cual se dará audiencia, para presentar alegaciones por escrito, en un plazo de 3 días hábiles al propio afectado, a la representación de los trabajadores y al delegado sindical correspondiente, si la empresa tuviese constancia de la afiliación del trabajador a su sindicato.

La comunicación del expediente se hará por escrito y deberá incluir el pliego de cargo o relación de los hechos o faltas que se imputen y la calificación inicial de los mismos.

Transcurrido el plazo de audiencia, y tanto si se ha efectuado alegaciones como si no se han presentado, la empresa comunicará la decisión definitiva que adopte y, en caso de imponer sanción, lo comunicará por escrito al trabajador afectado, a la representación de los trabajadores y, en su caso, al delegado sindical correspondiente.

La empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo del afectado mientras dura la tramitación del expediente contradictorio. Durante el tiempo en el cual se tramita el expediente contradictorio, el trabajador suspendido de empleo seguirá percibiendo su retribución.

Artículo 39. *Graduación de las Faltas*

En atención a la gravedad de la misma, toda falta cometida por un trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave.

Artículo 40. *Calificación de las Faltas.*

- Faltas Leves:

- a) La demora o negligencia en la ejecución del trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.
- b) Las de puntualidad inferior a 15 minutos sin motivo justificado, siempre que del retraso no se derive, perjuicio para el servicio que haya de prestar.
- c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que del abandono no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- d) Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas de la empresa.

- Faltas Graves:

a) Más de 3 faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de 3 meses.

b) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para la embarcación, podrá ser considerada como falta muy grave.

d) Ausentarse del centro de trabajo o embarcación sin permiso de la Dirección.

e) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de sus facultades directivas si implicase quebranto grave en la organización del trabajo o si de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerado como falta muy grave.

f) El incumplimiento de las instrucciones de la empresa en materia de servicio. Si esta circunstancia se efectuara de forma reiterada o de la misma se derivará perjuicio para la empresa podrá ser considerada como muy grave.

g) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique por 1 día. Se equipará a ausencia injustificada la falta de asistencia al centro de trabajo cuando esta sea requerida en virtud de la autorregulación mencionada en el artículo 14 del presente convenio.

h) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

i) La inobservancia de las obligaciones de Seguridad y Salud en el trabajo y la inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales establecidas por la empresa.

- Faltas Muy Graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización de la Corporación, así como la realización de cualquier actividad que pueda ser constitutiva de competencia desleal.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.

d) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligados.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

h) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

i) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio o un perjuicio para la empresa. Ausencias injustificadas por 2 o más días en un periodo de 4 meses.

j) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a la Dirección, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse el empleado.

k) Incumplimiento de las instrucciones recibidas de la empresa, sus representantes o superiores, dentro del ejercicio de la definición de categorías establecidas en el artículo 14 del presente Convenio.

l) El abandono del servicio de guardia.

m) Los daños y perjuicios causados en las personas y las cosas como consecuencia de la inobservancia de las medidas de prevención y protección de seguridad en el trabajo, establecidas o facilitadas por la empresa.

n) La reincidencia de dos o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de 1 año desde la primera y hayan sido objeto de sanción.

o) Igualmente, se considerará como falta muy grave cualquiera de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Clases de Sanciones*

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados a) y b).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 1 mes.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.
- Despido disciplinario.

Artículo 42. *Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. *Extinción de la Responsabilidad Disciplinaria*

La responsabilidad disciplinaria se extingue por la prescripción de la falta, cumplimiento de la sanción o fallecimiento del trabajador/a.

Capítulo 6 **Periodos de Prueba y Ceses**

Artículo 44. *Períodos de Prueba*

El período de prueba queda establecido de la siguiente forma:

- 3 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de los empleados.

Durante este período, tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente la relación que les une, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 45. *Dimisión y Plazo de Preaviso*

El/la trabajador/a que, después de superar el período de prueba, desee dimitir, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación de 15 días. El incumplimiento de estos plazos de preaviso, salvo que el trabajador/a sea eximido del preaviso por el empresario, ocasionará la pérdida de la retribución correspondiente a los días que le falten por cubrir el plazo de preaviso.

Habiendo recibido aviso con la citada antelación, la empresa tendrá la obligación de liquidar y pagar, al finalizar el preaviso, el salario y demás conceptos devengados por el trabajador/a.

Una vez preavisada la empresa, si ésta decide prescindir de los servicios del trabajador/a antes de finalizar el período de preaviso, deberá abonar al trabajador/a el salario correspondiente hasta la finalización del plazo de preaviso.

Salvo pacto en contrario, el trabajador/a no tendrá derecho a compensar las vacaciones pendientes con el plazo de preaviso.

Capítulo 7 **Representación Legal de los Trabajadores Igualdad de Oportunidades**

Artículo 46. *Derechos y Garantías Sindicales*

Ambas partes firmantes del presente Convenio, y en todo aquello que haga referencia a las garantías y derechos sindicales, se remitirán a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 47. *Representación Legal de los Trabajadores y Derecho de Reunión*

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa tendrá los derechos, garantías y obligaciones establecidas en el Título II, capítulo I del Estatuto de los Trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá derecho a utilizar el correo electrónico de su terminal, para el intercambio de información con su sindicato y sus representados. Asimismo, podrán consultar las páginas en internet que tengan una relación directa con el cargo representativo que ostentan.

Los representantes legales de los trabajadores serán informados por la dirección de la empresa y disfrutarán de todas las garantías, según lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

La empresa está obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador interesado lo solicite por escrito.

De mutuo acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, será posible acumular el crédito horario mensual retribuido entre los delegados de personal para la optimización de las horas sindicales.

Derecho de reunión se regirá por Título II capítulo II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Igualdad de Oportunidades*

La empresa se compromete a:

1. Garantizar y reafirmar el derecho de la mujer embarazada a los permisos remunerados necesarios para el control médico del embarazo y la preparación para el parto según lo dispuesto en el artículo 26.5 de la LPRL.
2. Se garantizará el derecho de la mujer embarazada a la adaptación del entorno o del tiempo de trabajo en su estado transitorio, de manera que se garantice la salud y la seguridad tanto de la mujer embarazada como la del feto según lo dispuesto en el artículo 26.1 de la LPRL.
3. Cuando el permiso por maternidad-paternidad, coincida con el período vacacional, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en período diferente.

4. Garantizar la no-extinció de la relació laboral y el mantenimiento de los derechos profesionales y económicos a las personas en permiso por maternidad-paternidad.
5. Ratificar que todas las bajas por maternidad-paternidad, serán objeto de sustitución.
6. Garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo de la persona en permiso por maternidad-paternidad.

(Continua en la página siguiente)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2024 (Arts. 25/35)

Subgrupos	Salario base mensual	Plus puesto de Trabajo mensual	Horas ordinarias	Horas extras 6%	Horas extras 12%	Horas extras 25%
Patrón/na	2.207,28	753,72	23,03	24,41	25,79	28,79
Marinero/a	1.440,63	423,48	14,50	15,37	16,24	18,12
Encargado/a de taller	2.964,22	637,08	28,01	29,69	31,37	35,01
Mecánico/a	2.109,63	889,00	23,32	24,72	26,12	29,15
Ayudante mecánico/a	1.440,63	258,22	13,21	14,01	14,80	16,52
Administrador/a de Servicios	2.138,22	171,83	17,97	19,05	20,12	22,46
Administrador/a de Servicios prácticas	2.138,22	-	16,63	17,63	18,63	20,79
Técnico/a ASIG	2.023,62	-	15,74	16,68	17,63	19,68
Administrativo/a	2.097,87	-	16,32	17,30	18,27	20,40
Aux. Administrativo/va	1.440,70	-	11,21	11,88	12,55	14,01

TABLAS SALARIALES 2025 (Arts. 25/35)

Subgrupos	Salario base mensual	Plus puesto de Trabajo mensual	Horas ordinarias	Horas extras 6%	Horas extras 12%	Horas extras 25%
Patrón/na	2.273,49	776,33	23,72	25,14	26,57	29,65
Marinero/a	1.483,85	436,18	14,93	15,83	16,73	18,66
Encargado/a de taller	3.053,14	656,20	28,85	30,58	32,31	36,06
Mecánico/a	2.172,92	915,67	24,02	25,46	26,91	30,03
Ayudante mecánico/a	1.483,85	265,97	13,61	14,43	15,24	17,01
Administrador/a de Servicios	2.202,37	176,98	18,51	19,62	20,73	23,14
Administrador/a de Servicios prácticas	2.202,37	-	17,13	18,16	19,19	21,41
Técnico/a ASIG	2.084,33	-	16,21	17,18	18,16	20,26
Administrativo/a	2.160,80	-	16,81	17,81	18,82	21,01
Aux. Administrativo/va	1.483,92	-	11,54	12,23	12,93	14,43

Diputació
Barcelona

<https://bop.diba.cat>

Pàg. 24-46

CATALA

Traducció del text original aportada per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA CORPORACIÓ DE PRÁCTICOS DEL PUERTO DE BARCELONA SLP, PER ALS ANYS 2024-2026

Capítol 1 Disposicions Generals

Article 1. *Determinació de las Parts*

El present Conveni col·lectiu de treball es pacta entre la representació legal dels treballadors de l'empresa Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP, representats pels delegats de personal, i la Direcció de la mateixa.

Article 2. *Àmbit Funcional*

El present Conveni col·lectiu afecta i obliga a la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, tenint per tant àmbit d'empresa, i a tots aquells treballadors i treballadores per compte aliena i en règim de dependència de la plantilla de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, quedant expressament exclosos del mateix el personal al que es refereixen els articles 1.3.c) i 2.1.a) del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, així com els pràctics socis professionals de la Corporació.

Article 3. *Àmbit Territorial*

El Conveni afectarà al centre de treball de la Corporació ubicat al Port de Barcelona.

Article 4. *Àmbit Temporal*

- Entrada en vigor: Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu entraran en vigor a tots els efectes el dia 1 de gener de 2024.
- Durada: La durada serà de 3 anys, excepte pel que fa a aquelles clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i durada diferents.
- Pròrroga, denúncia i revisió: A partir del 31 de desembre de 2026, el Conveni es prorrogarà tàcitament i automàticament d'any en any excepte denúncia fefaent per qualsevol de les parts. La denúncia del conveni haurà de formalitzar-se per escrit i notificar-se a l'altra part amb una antelació mínima de tres mesos al venciment inicial o de qualsevol de les pròrrogues. L'escrit de denúncia haurà d'anar acompanyat d'una proposta de negociació.
- Ultraactivitat: En el supòsit de denúncia del present conveni, aquest continuarà en vigor fins que les parts negociadores assoleixin un nou acord.

Article 5. *Prelació de Normes i Dret Supletori*

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre la Corporació i el seu personal laboral. Amb caràcter supletori i en el no previst en el mateix, s'aplicarà el text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, així com les demés disposicions de caràcter general i legislació laboral vigent.

Article 6. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu constitueixen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

En el supòsit de declarar-se la nul·litat per via judicial o a través de qualsevol procediment de solució de conflictes alternatius d'una part del Conveni col·lectiu, la resta del text quedarà en vigor a excepció de les clàusules declarades nul·les.

En el supòsit anterior, la Comissió Negociadora es compromet a negociar un nou redactat de les clàusules declarades nul·les en el termini màxim d'1 mes a comptar des de la notificació de la declaració de nul·litat.

En el supòsit de desacord, les parts es sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant la nova negociació de l'articulat declarat nul, serà d'aplicació en el seu cas, i als efectes de que no es produeixi un buit normatiu, el previst en el text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 7. No aplicació de les condicions de treball regulades en el present conveni

Conforme l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar el present conveni, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a no aplicar les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu i que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguridad Social.

L'empresa haurà d'acompanyar a la comunicació d'obertura del període de consultes, la informació i documentació necessàries en relació amb les causes que addueixi com a justificatives de la necessitat d'activar aquest procediment, i exposarà les mesures que tingui previst adoptar per a solucionar la situació.

L'empresa estarà obligada a comunicar l'inici del període de consultes així com a aportar la informació i documentació mencionades a la Comissió Paritària.

En cas d'acord, s'hauran de concertar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada.

En cas de desacord entre les parts, la qüestió es sotmetrà a la decisió de la Comissió Paritària en els termes de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que la Comissió Paritària no assoleixi acord, les discrepàncies es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. Serà la pròpia Comissió Paritària la que en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i documentació al Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. Comissió Paritària

1. S'acorda establir una Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest conveni i de qualsevol qüestió que es susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors que resultin d'aplicació a aquesta.

2. La Comissió Paritària es compondrà per tres representants de l'empresa i per tres representants dels treballadors, delegats de personal. Els acords de la Comissió Paritària, perquè siguin vàlids, hauran de tenir la majoria dels membres de cada una de les representacions que componen la mateixa.

3. Es fixen com a adreça de la Comissió paritària els domicilis següents:

Domicili de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, SLP: carrer Port de Ningbo, s/n, 08039 Barcelona.

4. S'acorda que la Comissió Paritària es constituirà en un termini no superior a un mes des de la firma del present Conveni i que es dotarà d'un reglament de funcionament. A les reunions podran assistir, amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de tres per representació.

5. Procediment. Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària tindran el caràcter d'ordinaris o extraordinaris. S'atorgarà aquesta qualificació per qualsevol de les parts firmants del Conveni col·lectiu. En el primer supòsit, ordinari, la Comissió Paritària l'haurà de resoldre en el termini de 15 dies, i en el segon, extraordinari, els haurà de resoldre en el termini màxim de 5 dies.

6. Tindrà legitimació per a convocar la Comissió Paritària, indistintament, qualsevol de les parts que la integren.

7. Funcions: Són funcions específiques de la Comissió Paritària, de conformitat amb l'establert en els articles 85 i 91 de l'Estatut dels Treballadors, les següents:

- a) Interpretació del present Conveni col·lectiu.
- b) Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- c) Intervenir i arbitrar en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar en el seu àmbit d'aplicació d'acord amb els articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

8. Les discrepàncies que puguin sorgir en el si de la Comissió Paritària com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 9. *Text Bilingüe*

S'acorda la redacció del text d'aquest conveni col·lectiu de treball en les dues llengües cooficials de Catalunya: català i castellà.

Article 10. *Absorció y Compensació*

Sense perjudici del respecte a les millores adquirides que poguessin existir en la data del present Conveni, totes les condicions econòmiques seran compensables en el seu conjunt i còmput anual amb les millores que procedeixin segons les disposicions legals, amb la única excepció d'aquells conceptes que expressament fossin exclosos d'absorció en el text del present Conveni.

Capítol 2 **Organització del treball** **Classificació del personal: Grups i Categories Professionals** **Jornada. Festius i Vacances. Permisos. Excedències**

Article 11. *Organització del Treball*

L'organització pràctica del treball és facultat exclusiva de la Direcció de l'empresa, d'acord amb l'Estatut dels Treballadors i altres normes vigents sobre aquesta matèria, respectant sempre el que disposa el present Conveni.

Article 12. *Classificació en Grups Professionals*

Aquells treballadors i treballadores afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals

Article 13. *Definició i Identificació dels Grups Professionals*

S'estableixen els següents grups professionals:

- Grup 1: Personal de flota. En aquest grup s'inclouen tots els subgrups relacionats amb el maneig de les embarcacions, així com el seu manteniment.

- Subgrup 1.1 Patró/na.
- Subgrup 1.2 Mariner/a.
- Subgrup 1.3 Encarregat/da de taller mecànic.
- Subgrup 1.4 Mecànic/a.
- Subgrup 1.5 Ajudant/a de mecànic.

- Grup 2: Administració. En aquest grup s'inclouen els subgrups que realitzen funcions d'administració, comptabilitat i gestió administrativa o financera.

- Subgrup 2.1 Oficial Administratiu/a.
- Subgrup 2.2 Auxiliar Administratiu/a.
- Subgrup 2.3 Administrador/a de Serveis.
- Subgrup 2.4. Administrador/a de Serveis en Pràctiques
- Subgrup 2.5 Tècnic/a ASIG

Article 14. *Definició dels Subgrups Professionals*

I. Grup 1. Personal de flota:

- Subgrup 1.1 Patró/a: És aquella persona que, tenint la titulació adequada en vigor, realitza les funcions de govern d'una embarcació assignada per efectuar el trasllat dels pràctics de la Corporación de Prácticos del puerto de Barcelona, perquè es pugui prestar el servei bàsic de practicatge i qualsevol altra funció complementària del mateix. El seu lloc de treball és en qualsevol de les embarcacions posades a disposició per la CPPB per a la realització del servei.

- Subgrup 1.2 Mariner/a: És aquella persona que, amb la titulació adequada en vigor, embarca en qualsevol de les embarcacions de la CPPB com segon tripulant, essent les seves funcions les d'assistir al pràctic a embarcar i desembarcar dels vaixells; a terra col·laborarà excepcionalment i d'acord amb les necessitats del servei en el manteniment i conservació de les instal·lacions i de les llanxes varades i conduirà la grua de la CPPB instal·lada en el moll o ajudarà en el maneig d'aquesta, segons les especificacions i formació de PRL necessària.

- Subgrup 1.3 Encarregat/a de taller mecànic: És aquella persona que amb la titulació adequada en vigor i experiència suficient, exerceix la direcció i el control del manteniment de les embarcacions, essent responsable del bon funcionament de les mateixes.

- Subgrup 1.4 Mecànic/a: És aquella persona que, tenint la titulació adequada en vigor i experiència adequada, realitza les funcions de manteniment de les embarcacions.

- Subgrup 1.5 Ajudant/a de mecànic/a: És aquella persona que realitza les funcions auxiliars pròpies del mecànic.

II. Grup 2. Administració:

- Subgrup 2.1 Oficial administratiu: Persona que realitza de manera qualificada i autònoma les següents tasques, entre d'altres: Elabora documents de comptabilitat, realitzant la gestió de comptabilitat de l'empresa. Registre, control i arxiu de facturació i correspondència de la Corporació. Cobrament de factures i pagament a proveïdors.

- Subgrup 2.2 Auxiliar administratiu/va: Persona que amb cert grau d'autonomia s'encarrega, d'entre d'altres, de les següents activitats administratives: Realització de tasques de mecanografia i arxiu de documentació, col·laboració en tasques d'anotació comptable, tramitació i registre de correspondència i altres tasques administratives.

- Subgrup 2.3 Administrador de serveis: És aquella persona que, amb la titulació adequada, realitza les gestions administratives necessàries per a coordinar el Servei de practicatge i remolc.

– Subgrup 2.4 Administrador de serveis en practiques: És aquella persona que, amb la titulació adequada, realitza les gestions administratives necessàries per a coordinar el Servei de practicatge i remolc, sota supervisió i per un període màxim de 3 mesos. Transcorregut aquest període, de continuar prestant els seus serveis en l'empresa, passarà a ostentar la categoria d'Administrador de Serveis.

– Subgrup 2.5 Tècnic/a ASIG: És aquella persona que, amb la titulació adequada, realitza l'administració del sistema integrat de gestió i del departament d'administració en general, amb responsabilitats com ara, entre altres, portar control i gestió del CAE, estocs, equips i EPIS, quadre del comandament integral, elaboració i control del pla de manteniment de les instal·lacions, control de l'adequat compliment de la normativa de medi ambient, PRL i política d'empresa, responsable d'actuació en cas de vessament, accident, o explosió, així com l'adequada gestió de magatzematge i reciclatge dels residus.

Article 15. *Jornada*

15.1 General

La jornada ordinària anual és de 1.800 hores.

D'acord amb els representants dels treballadors, el calendari s'establirà per períodes anuals i es donarà a conèixer a tots els treballadors amb 1 mes d'antelació com a mínim al del seu inici. En aquest calendari es distribuirà la jornada laboral de tot el personal de l'empresa de tal manera que la distribució afecti de forma equitativa a tots els treballadors mitjançant la realització de torns rotatius.

En el calendari també s'inclouran els períodes de vacances.

Per a poder flexibilitzar els torns de treball segons les necessitats del servei, abans de la finalització de cada any l'empresa pactarà amb la representació legal dels treballadors el calendari laboral per a l'any següent.

En tot cas, el calendari laboral es confeccionarà respectant la jornada màxima anual i els descansos legalment establerts entre jornades conforme l'article 34 de l'Estatut dels Treballadors i el Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, que regula les jornades especials de treball.

15.2 Personal de Flota

15.2.1 Patrons/es

La jornada ordinària dels patrons serà de 1.800 hores anuals, tenint en compte la naturalesa de l'activitat que es desenvolupa en el sector, s'acorda que la seva distribució es faci de forma irregular mitjançant la realització de torns de guàrdia que no podran superar les 12 hores (conforme el Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, que regula les jornades especials de treball), de tal manera que els seus serveis quedin garantits els 365 dies de l'any, 24 hores al dia.

Els patrons s'autoregularan el seu calendari, tenint en compte la necessitat de cobrir les possibles absències o baixes en les guàrdies durant tot l'any, siguin per malaltia, accident o altres causes. A aquests efectes elaboraran el calendari anual que serà d'obligat compliment. En el calendari s'haurà d'incloure la jornada ordinària anual de cada treballador i si aquesta no supera les 1800 hores, la resta fins a assolir aquesta quantitat servirà, si és necessari, per a cobrir les absències que eventualment es produeixin, aquestes cobertures seran retribuïdes mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències. En cas excepcional, quan no existeixi o no sigui possible l'autoregulació, l'empresa tindrà la potestat d'organitzar i fixar els torns de guàrdia que millor convinguin al desenvolupament de l'activitat normal del treball, prèvia informació als delegats de personal.

En el calendari també s'hauran d'incloure els 30 dies de vacances anuals, els dies de descans setmanal i els 14 dies festius laborables anuals, que podran no coincidir amb el festiu real, donada la necessitat de cobrir els 365 dies de l'any. Durant els dies assenyalats com de vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, aquest no estarà obligat a cobrir absències, durant la resta de dies del calendari no assenyalats com de treball efectiu, vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, existirà per part d'aquest l'obligació de cobrir les absències segons el règim de torns que s'estableixi a l'efecte en el mateix calendari. L'incompliment injustificat per part del treballador del deure de cobrir les absències es considerarà com a absència injustificada al lloc de treball.

Respecte a la confecció del calendari de guàrdies dels patrons, es procurarà que tots els components del departament realitzin anualment el mateix nombre d'hores, podent corregir les desviacions durant l'any, sense computar a aquests efectes les hores realitzades per substitució conforme al paràgraf anterior.

Retribució: Si bé el salari total anual retribueix la jornada ordinària de 1800 hores anuals, la cobertura efectiva d'absències es compensarà mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències pel mateix import que les hores extres, sempre que no s'hagi assolit les 1800 hores. En el cas d'haver-les superat s'abonaran com a hores extres sense que puguin superar-se el nombre de 80 hores extres anuals.

15.2.2 Mariners/es:

La jornada ordinària dels mariners serà de 1800 hores anuals, tenint en compte la naturalesa de l'activitat que es desenvolupa en el sector, s'acorda que es distribueixi de forma irregular mitjançant la realització de torns de guàrdia que no podran superar les 8 hores (conforme al Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, que regula les jornades especials de treball) de tal manera que els seus serveis quedin garantits els 365 dies de l'any, 24 hores al dia.

Els mariners s'autoregularan el seu calendari, tenint en compte la necessitat de cobrir les possibles absències o baixes en les guàrdies durant tot l'any, sigui per malaltia, accident o altres causes. A aquests efectes elaboraran el calendari anual que serà d'obligat compliment.

En el calendari s'haurà d'incloure la jornada ordinària anual de cada treballador, i si aquesta no supera les 1800 hores, la resta fins a assolir aquesta quantitat servirà, si és necessari, per a cobrir les absències que eventualment es produeixin, aquestes cobertures seran retribuïdes mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències. En cas excepcional, quan no existeixi o no sigui possible l'autoregulació, l'empresa tindrà la potestat d'organitzar i fixar els torns de guàrdia que millor convinguin al desenvolupament de l'activitat normal del treball, prèvia informació als delegats de personal.

En el calendari també s'hauran d'incloure els 30 dies de vacances anuals, els dies de descans setmanal i els 14 dies festius laborables anuals, que podran no coincidir amb el festiu real, donada la necessitat de cobrir els 365 dies de l'any. Durant els dies assenyalats com de vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, aquest no estarà obligat a cobrir absències, durant la resta de dies del calendari no assenyalats com de treball efectiu, vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, existirà per part d'aquest l'obligació de cobrir les absències segons el règim de torns que s'estableixi a l'efecte en el mateix calendari. L'incompliment injustificat per part del treballador del deure de cobrir les absències es considerarà com a absència injustificada al lloc de treball.

Respecte a la confecció del calendari de guàrdies dels mariners, es procurarà que tots els components del departament realitzin anualment el mateix nombre d'hores, podent corregir les desviacions durant l'any, sense computar a aquests efectes les hores realitzades per substitució conforme al paràgraf anterior.

Retribució: Si bé el salari total anual retribueix la jornada màxima de 1.800 hores anuals, la cobertura efectiva d'absències es compensarà mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències pel mateix import que les hores extres, sempre que no s'hagi assolit les 1.800 hores. En el cas d'haver-les superat s'abonaran com a hores extres sense que puguin superar-se el número de 80 hores extres anuals.

15.3 Administrador/a de serveis

El personal del grup administrador/a de serveis mantindrà la seva jornada ordinària de 1800 hores anuals i la seva distribució actual, de tal manera que els seus serveis quedin garantits els 365 dies de l'any, 24 hores al dia; a aquest efecte, cada any es realitzarà el calendari anual.

Els treballadors s'autoregularan el seu calendari, tenint en compte la necessitat de cobrir les possibles absències o baixes en les guàrdies durant tot l'any, siguin per malaltia, accident o altres causes. A aquest efecte elaboraran el calendari anual que serà d'obligat compliment. En el calendari haurà d'incloure's la jornada ordinària anual de cada treballador i si aquesta no supera les 1800 hores, la resta fins a aconseguir aquesta quantitat servirà, si és necessari, per a cobrir les absències que eventualment es produeixin, aquestes cobertures seran retribuïdes mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències. En cas excepcional, quan no existeixi o no sigui possible l'autoregulació, l'empresa tindrà la potestat d'organitzar i fixar els torns de guàrdia que millor convinguin al desenvolupament de l'activitat normal del treball, prèvia informació als delegats de personal.

En el calendari també hauran d'incloure's els 30 dies de vacances anuals, així com els 14 dies festius laborals anuals que podran no coincidir amb el festiu real, donada la necessitat de cobrir els 365 dies de l'any, i els dies de descans. Durant els dies assenyalats com de vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, aquest no vindrà obligat a cobrir absències, durant la resta de dies del calendari no assenyalats com de treball efectiu, vacances, festius laborables i descans en el calendari del treballador, existirà per part d'aquest el deure de cobrir les absències segons el règim de toms que s'estableixi a aquest efecte en el mateix calendari.

L'incompliment injustificat per part del treballador del deure de cobrir les absències es considerarà com a absència injustificada al lloc de treball i se li podrà aplicar el règim sancionador del present Conveni.

Retribució: si bé el salari total anual retribueix la jornada màxima de 1800 hores anuals, la cobertura d'absències es compensarà mitjançant un complement denominat, cobertura d'absències, pel mateix import que les hores extres sempre que no s'hagin aconseguit les 1.800 hores. en el cas d'haver-les superat s'abonaran com a hores extres sense que puguin superar-se el número de 80 hores extres anuals.

15.4. Els treballadors, que així ho desitgin, facilitaran un número de telèfon a aquest efecte de poder ser localitzats per a la cobertura d'absències en els dies que així tinguin establerts per calendari. En cas contrari, l'empresa facilitarà un mitjà adequat perquè el treballador pugui ser localitzat.

Article 16. *Descansos Retribuïts durant la Jornada*

S'estableix un descans de 30 minuts per les jornades de 12 hores. En horari de matins, el descans s'efectuarà entre les 12.00 hores i les 15.00 hores. No obstant, el compliment d'aquest horari quedarà puntualment supeditat al correcte funcionament del servei així com a les necessitats de seguretat en el trànsit.

Per a la resta de jornades, el descans serà de 20 minuts.

Article 17. *Mobilitat Funcional*

Respecte a la mobilitat funcional i geogràfica, ambdues parts se sotmeten al disposat en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels Treballadors.

En els casos de necessitat tècnica o organitzativa, i per un termini que no excedeixi de sis mesos ininterromputs en un any o vuit mesos en dos anys, la persona treballadora podrà ocupar una categoria superior, percebent mentre es trobi en aquesta situació la remuneració corresponent al lloc que efectivament desenvolupa. Finalitzat l'anterior termini, la persona treballadora consolidarà la categoria que està exercint.

El que es disposa en aquest article no serà aplicable als casos en els quals la persona treballadora sigui assignada o enrolada a una categoria superior, i durant aquest temps no es produeixi acompliment efectiu de les funcions pròpies d'aquesta categoria superior ni temps efectiu de treball. Tampoc serà aplicable en els casos de suspensió del contracte de treball.

Modificació substancial de les condicions de treball: Respecte a la modificació substancial de les condicions de treball, ambdues parts es sotmeten al disposat en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 18. *Festius i Vacances*

Els/Les treballadors/es que treballen a toms, tindran dret a unes vacances anuals de 30 dies naturals. La resta, tindrà dret a unes vacances anuals de 22 dies laborables de dilluns a divendres.

La durada de les vacances del personal que presta serveis a l'empresa amb una durada inferior a 1 any, serà proporcional al temps de servei.

La representació dels treballadors proposarà a l'empresa, per a cada departament, amb anterioritat a l'inici del nou exercici i amb temps suficient per a poder ser incorporat als calendaris anuals, el quadre de vacances del personal afectat a ella, vetllant perquè els serveis quedin degudament atesos, i essent els períodes de vacances escollits pel personal en ordre rotatiu.

Quan ho sol·liciti el personal i el servei ho permeti, podran ser concedides les vacances en forma fraccionada. En aquest cas, els acords assolits seran ratificats pels delegats de personal.

Per al no previst en el present article respecte dels festius i vacances, les parts es remeten als articles 37 i 38 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 19. *Permisos i Reducció de Jornada*

Sense perjudici de les llicències que es garanteixin en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors s'estableixen les següents:

1. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració tret que s'estableixi el contrari, per algun dels motius i pel temps següent:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o d'inscripció en el registre oficial d'unions de fet per una sola vegada amb la mateixa persona. Com a excepció, i mitjançant un preavís de 9 mesos, en cas de matrimoni o constitució de parella de fet degudament registrada, es concediran 20 dies de permís retribuït. El posterior matrimoni de la parella de fet registrada no generarà el dret a un nou permís si ja haguessin gaudit d'ell a la constitució de la parella de fet.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

b bis) Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari al que tindria dret en l'empresa.

e) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

f) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball, previ avís i justificació.

g) El temps indispensable per a realitzar exàmens per a obtenir titulacions que l'empresa consideri necessàries per al desenvolupament de la seva feina.

h) Dos dies d'assumptes propis per al personal que no treballa a toms.

i) Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu ressenyen l'addició de l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors introduïda pel Reial Decret Llei 5/2023, de 28 de juny, que en el moment de la signatura d'aquest Conveni col·lectiu estableix que:

La persona treballadora tindrà dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

La persona treballadora tindrà dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any segons el que es disposa en l'article 37.9 de l'Estatut dels Treballadors.

En la mesura que sigui possible, la persona treballadora preavisarà a l'empresa de la seva absència per aquests motius. Serà necessari que la persona treballadora acreditï a l'empresa, expressament i per escrit al departament de Recursos Humans, el motiu de l'absència.

j) **Permís parental de l'article 48.bis de l'Estatut dels Treballadors:** Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, exclusivament per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, no retribuït, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici.

Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi, havent de comunicar-lo a l'empresa amb una antelació de deu dies, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

2. En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels Treballadors, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència de la feina, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en l'acord al fet que arribi amb l'empresari.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

Quan totes dues persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

3. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats seguidament del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudi d'aquest permís s'estarà al que es preveu en l'apartat 5.

4. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un

ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció compleixi els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb finalitats d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, continua i permanent.

No obstant, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'aconseguir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat.

Així mateix, es mantindrà el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi 26 anys si abans d'aconseguir 23 anys acredités, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%.

En els supòsits de nul·litat, separació, divorci, extinció de la parella de fet o quan s'acrediti ser víctima de violència de gènere, el dret a la reducció de jornada es reconeixerà a favor del progenitor, guardador o acollidor amb qui convisqui la persona malalta, sempre que compleixi la resta dels requisits exigits.

Quan la persona malalta que es trobi en els supòsits previstos en els paràgrafs tercer i quart d'aquest apartat contregui matrimoni o constitueixi una parella de fet, tindrà dret a la reducció de jornada qui sigui el seu cònjuge o parella de fet, sempre que acrediti les condicions per a accedir al dret a aquesta.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, devent en tal cas l'empresa oferir un pla alternatiu que assegurí el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, prevists en els apartats 2, 3 i 4, correspondran al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

El personal que no desenvolupa la seva jornada en règim de torns rotatoris tindrà la possibilitat, de mutu acord amb l'empresa, d'adaptar la seva jornada en lloc de reduir-la.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi prevists en els apartats 2, 3 i 4 seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

6. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere o de víctimes del terrorisme tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa. També tindran dret a fer el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-ho si aquest fos el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i funcions desenvolupades per la persona.

Aquests drets es podran exercir conforme acords entre l'empresa i els representants legals, o conforme a l'acord de les persones treballadores afectades i l'empresa. En defecte d'això, la concreció d'aquests drets correspondrà a les persones treballadores, sent aplicable les regles establertes en l'apartat anterior, incloses les relatives a la resolució de discrepàncies.

7. Els drets establerts per als cònjuges també seran aplicable a les parelles de fet degudament registrades. El matrimoni o registre posterior amb la mateixa persona no generarà nous drets.

8. Els permisos retribuïts recollits en aquest article per transcripció de la legislació vigent ho són a simple títol aclaridor, per la qual cosa, en cas de modificació legislativa, s'aplicaran els permisos que determini la legislació vigent a cada moment, excepte les millores expressament pactades.

Article 20. *Excedències*

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà el dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El/la treballador/a amb com a mínim una antiguitat en l'empresa d'un any, té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

3. Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant per naturalesa como per adopció, o en els supòsits de guarda amb fins d'adopció o acolliment permanent, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, excepte que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per atendre a la cura d'un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període en que el/la treballador/a romanguí en situació d'excedència conforme l'establert en aquest apartat serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant, quan el/la treballador/a formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'allargarà fins un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

4. Així mateix podran sol·licitar el traspàs a la situació d'excedència a l'empresa els/les treballadors/es que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El/la treballador/a en excedència voluntària conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués es produïssin en l'empresa. Si l'excedència voluntària es sol·licita per a la realització d'estudis rellevants per l'empresa, de mutu acord, les parts podran convenir la reserva del lloc de treball, amb la participació dels delegats de personal que podran aportar la seva valoració.

Capítol 3
**Sancions i Multes. Assegurança per Accident
Complemento per Incapacitat Temporal
Normes en matèria de Seguretat i Higiene**

Article 21. Sancions i Multes als Patrons

Quan se'ls imposi per l'autoritat competent una multa en l'exercici de la seva professió i per causa imputable a l'empresa o derivades de l'estricta compliment del servei, aquestes seran amb càrrec a l'empresa.

Article 22. Assegurança Col·lectiva d'Accident

S'aprova la subscripció d'una pòlissa per accident laboral o no laboral per al personal de l'empresa, amb cobertura dels riscos de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta, incapacitat permanent total per a la professió habitual i incapacitat permanent parcial per un capital assegurat de 90.000,00€.

L'empresa està obligada a facilitar, en el transcurs del primer trimestre de l'any, una còpia de la pòlissa de l'assegurança a la representació legal dels treballadors.

En el supòsit de mort, els beneficiaris han de ser els familiars que el treballador hagi designat o, si no s'han designat, els seus hereus legals de conformitat amb les normes vigents sobre la matèria.

Article 23. Complement per Incapacitat Temporal

En cas d'Incapacitat temporal derivada d'accident laboral, l'empresa complementarà el subsidi de la Seguretat Social fins assolir el 100% del salari real del treballador/a afectat, fins l'esgotament del termini màxim de 18 mesos.

Per al cas d'hospitalització del treballador durant la situació d'incapacitat temporal per contingències comunes, l'empresa complementarà el subsidi de la Seguretat Social fins assolir el 100% del salari fix del treballador/a afectat/da. Aquest complement s'abonarà durant tot el temps d'hospitalització amb el límit del termini màxim de durada de la incapacitat temporal, sense que, en cap cas, pugui superar els 18 mesos

En el cas de convallescència per intervenció quirúrgica o hospitalització, l'empresa complementarà el subsidi de la Seguretat Social fins assolir el 100% del salari fix del treballador/a afectat. Aquest complement s'abonarà com a màxim durant un mes a partir de la data de sortida de l'hospital.

En cas d'Incapacitat temporal derivada de contingència comuna sense hospitalització, únicament en la primera baixa de cada any del treballador afectat per aquesta circumstància, l'empresa complementarà el subsidi de la Seguretat Social fins a aconseguir el 100% del salari real, des del dia 21 de la baixa i fins a un màxim, de 12 mesos, entenent com a baixa llarga la que superi els 20 dies d'incapacitat temporal.

Als efectes del present article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes pel treballador en els dotze mesos anteriors a la data en que s'hagués produït el fet causant

Article 24. Prevenció de Riscos Laborals i Sanitat a Bord

La Corporació estarà obligada a complir amb la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals amb objecte d'aconseguir una protecció eficaç a treballadors i treballadores. I en particular en matèria d'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors i les treballadores, actuació en casos d'emergència de risc greu i imminent, així com la vigilància de la salut.

L'acció preventiva es planificarà a partir d'una avaluació inicial dels riscos que es realitzarà a tots els efectes tenint en compte la naturalesa de l'activitat, havent de realitzar els corresponents controls periòdics així com les actualitzacions precises, adoptant-se les mesures necessàries amb el fi de que els equips de treball siguin adequats per a l'activitat professional que hagi de realitzar-se i convenientment adaptats a tal efecte.

La Corporación garantirà als treballadors i treballadores al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut a través de reconeixements específics en funció dels riscos inherents al treball.

Les mesures de vigilància i control de salut dels treballadors i treballadores es portaran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

De la mateixa manera correspon a cada treballador i treballadora observar el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les que pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, d'acord amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Tot el que faci referència a la sanitat, seguretat i higiene a bord de les embarcacions, ambdues parts es remetrà a la normativa vigent.

L'empresa facilitarà roba i l'equip necessari de conformitat a la normativa vigent en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

- Formació en prevenció:

Per a fomentar la cultura preventiva en l'empresa, es considera important la formació en matèria de prevenció de riscos laborals per als treballadors i per als comandaments. Per això, les parts estableixen com a referència mínima en formació preventiva els següents temes:

- Coneixements bàsics de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Riscos específics i mesures preventives específiques adoptades per l'empresa per al lloc de treball.
- Pla d'emergència, evacuació i primers auxilis del centre de treball.

La formació en matèria de prevenció s'impartirà sempre que sigui possible dins de la jornada laboral o, en defecte, en altres hores amb compensació del temps i no suposarà cap cost per als treballadors.

Protecció dels treballadors/es especialment sensibles a determinats riscos:

- L'empresa garantirà de manera específica la protecció dels treballadors/es que, per les seves pròpies característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Per això, haurà de tenir en compte aquests aspectes en les avaluacions de riscos i, en funció d'aquestes, adoptarà les mesures preventives i de protecció necessàries.

- Els treballadors/es no seran emprats en aquells llocs de treball en els que, a causa de les seves característiques personals, estat biològic o per la seva discapacitat física, psíquica o sensorial degudament reconeguda, puguin ells, els altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa, posar-se en situació de perill o, en general, quan es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball.

- Protecció de la maternitat:

Quan una treballadora notifiqui a l'empresa trobar-se en estat de gestació, aquesta procedirà a prendre les mesures oportunes de protecció a la treballadora. A aquests efectes, s'aplicarà l'article 26 de la Llei de Protecció de Riscos Laborals, Llei 31/1995.

- Mútua d'accidents de treball i malalties professionals:

- Corresponent a la empresa l'elecció de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, aquesta informará documentalment, previ a l'elecció i/o renovació de l'associació, als representants dels treballadors sobre l'oferta de serveis derivats de l'associació.

- Les parts consideren convenient que, per a la verificació de l'estat de malaltia dels treballadors, les mútues valorin especialment el context i els antecedents de cada situació concreta.

- Obligacions dels treballadors en matèria de prevenció de riscos:

Correspon a cada treballador vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant el compliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i

per la d'aquelles altres persones a les que pogués afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Els/les treballadors/es, d'acord a la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, en particular hauran de:

- Usar adequadament, d'acord amb la seva naturalesa i els riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualsevol altre medi amb els que desenvolupen la seva activitat.
- Utilitzar correctament els medis i equips de protecció facilitats per l'empresari, d'acord amb les instruccions rebudes d'aquest.
- No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els medis relacionats amb la seva activitat o en els llocs de treball en els que aquesta tingui lloc.
- Informar d'immediat al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per a realitzar activitats de protecció i de prevenció o, en el seu cas, al servei de prevenció, de qualsevol situació que, al seu parer, comporti, per motius raonables, un risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.
- Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'Autoritat competent amb el fi de protegir la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.
- Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos per la seguretat i la salut dels treballadors.

L'incompliment dels treballadors/es de les obligacions en matèria de prevenció dels riscos als que es refereixen els apartats anteriors tindrà la consideració d'incompliment laboral greu o molt greu conforme l'article 39 del present Conveni.

Capítol 4

Condicions Econòmiques

Article 25. *Taules Salaries*

A l'Annex I consten les taules salarials per als anys 2024, 2025 i 2026, les quals ja incorporen l'increment inicial sobre els conceptes salarials revaloritzables.

Article 26. *Salari Base*

El salari base es tracta d'una quantitat meritada per mes natural. L'import corresponent a cada categoria per als anys 2024 a 2026 és el que figura a l'Annex I.

Article 27. *Plus de Turnicitat*

Es crea un plus de turnicitat exclusivament per al personal que treballa de manera rotativa regular, habitual i continuada, mitjançant torns complets, rotatoris i efectius de presència. Aquest personal serà compensat amb un plus de treball per torns consistent en 40€ bruts mensuals a cadascuna de les dotze mensualitats ordinàries de l'any, sent aquest plus no consolidable ni revalorizable.

Aquest plus es pacta tenint en compte les característiques especials del servei de practicatge, com són la prestació de serveis en jornada ininterrompuda de vuit/dotze hores, canvis d'horaris i qualsevol circumstància específica que, fins ara, hagués justificat aquesta compensació.

Aquest complement no serà aplicable quan totes les setmanes del període de liquidació de la nòmina siguin realitzades en torn de matí, tarda o nit. Així mateix, no es meritara ni abonara al treballador durant els períodes en què el seu contracte de treball estigui suspès, conforme a la legislació vigent, o durant qualsevol situació en la qual no es presti efectivament el servei sota règim de torns rotatius.

Article 28. *Plus d'Indemnització Personal per Amarres*

Es tracta d'una quantitat fixa mensual, no revaloritzable, que reben cada un dels patrons que perceben amarres fins el moment de la seva extinció. Aquesta quantitat, es percep en concepte de compensació per la disminució d'ingressos com a conseqüència de la pèrdua de la concessió del servei d'amarres per part de la Corporació i, per tant, no serà meritada pels patrons o mariners de nou ingrés en l'empresa. Es merita en dotze mensualitats.

Article 29. *Plus Lloc de Treball*

Es tracta d'un complement salarial revaloritzable de caràcter mensual, que retribueix l'obligació de prestar serveis en horari nocturn i en dies festius per a cobrir les 24 hores, els 365 dies a l'any pels del grup 1 i el subgrup d'Administrador de Serveis, que substitueix a l'antic Plus d'assistència. Aquest plus es merita en les 14 pagues i l'import corresponent a cada subgrup figura en l'Annex I.

Article 30. *Plus de Productivitat*

Des de l'1 de gener de 2008 tot el personal ve percebent un plus de productivitat. Aquest plus s'abona al setembre, el càlcul del qual s'efectuarà com segueix:

1. Durant 2024 es farà un recompte de totes les maniobres que s'han realitzat en el servei de Practicatge durant aquest any.
2. El total de maniobres es multiplicarà pel coeficient de 1,9 donant com a resultat una quantitat en euros.
3. La quantitat resultant es dividirà pel personal que estigui en plantilla a 31 de desembre de 2024. Si algun treballador no ha estat en plantilla durant tot l'any o el seu contracte és a temps parcial, meritarà el plus de productivitat proporcionalment al temps de permanència arrodonit a mesos.
4. La quantitat resultant s'abonarà en una sola paga durant el mes de març de l'any següent. El/la treballador/al que cessi amb anterioritat al mes de març percebrà l'import del plus productivitat ja calculat que hauria de percebre en aquell mes.

Per als anys 2025 i 2026 es realitzarà el mateix procés prenent l'any que correspongui com a base per al càlcul.

El plus de productivitat no és revaloritzable

Article 31. *Doble Tripulant*

Els patrons percebran un Complement quan, per circumstàncies puntuals de la navegació, per a complir amb la legislació vigent, sigui precís que embarquin com a segon tripulant. L'import d'aquest complement serà de 40€ i el percebran tots els patrons de la guàrdia.

Article 32. *Pagues extres d'Estiu i Nadal*

El seu import és igual al del salari base més el plus de lloc de treball. Es meriten semestralment, entre gener i juny la paga d'estiu, i entre juliol i desembre la paga de Nadal.

Article 33. *Hores Extraordinàries i Hores per Cobertura d'Absències*

S'entendrà per hores extraordinàries, les que excedeixin de la jornada ordinària i no podran superar les 80 hores anuals. Les hores extraordinàries, s'abonaran en la quantitat que es fixi o es compensaran en temps equivalents de descans retribuït, tal i com apunta l'Estatut dels Treballadors. L'import corresponent a cada subgrup és el que figura a l'Annex I.

Les hores extraordinàries i les hores ordinàries per cobertura d'absències, conseqüència de l'autoregulació prevista en l'article 15 del present Conveni, s'incrementaran un 12% sobre el valor de l'hora ordinària. La resta d'hores extres s'incrementarà en un 6% sobre el valor de l'hora ordinària.

Les hores extraordinàries i les hores ordinàries per cobertura d'absències, conseqüència de l'autoregulació prevista en l'article 15 del present Conveni, que es duuguin a terme els dies 24 i 31 de desembre a la nit, a

més dels 14 festius nacionals i autonòmics de dia o nit, s'incrementaran un 25% sobre el valor de l'hora ordinària.

Article 34. *Hores Extraordinàries per Força Major*

S'entendran com a tals, les requerides per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. Sense perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries, tal i com s'estipula en l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 35. *Incrementos salarials i revisió salarial para 2024, 2025 i 2026*

Els increment salarials pactats, s'apliquen sobre tots els conceptes revaloritzables que de forma expressa es fixa en el present Conveni i no sobre els que no tenen tal consideració, que quedaran en la quantitat fixa actual, sense que operi compensació ni absorció.

Per a cada un dels anys previstos en aquest Conveni, es pacten els següents increments sobre els conceptes revaloritzables:

- Incrementos:
 - Any 2024: 4% sobre les taules de 2023
 - Any 2025: 3% sobre les taules de 2024
 - Any 2026: 3% sobre les taules de 2025

Excepcionalment, es pacta un 2% adicional d'increment sobre taules per a 2024, exclusivament per a la categoria d'Administrador de Serveis, per tant, l'increment per a aquesta categoria en 2024 és d'un 4% + 2%, sense que repercuteixi aquesta pujada adicional a la resta de categories.

L'increment s'aplicaria sobre els següents conceptes:

- Salari base (art. 26)
- Plus lloc de treball (art. 29)
- Pagues extres d'estiu i Nadal (art. 32) es calculen en funció dels imports art. 26 i art. 29.
- Hores extres (art. 33) es calculen en funció dels imports art. 26 i art. 29.

- Compensació per IPC:

El primer trimestre de 2027 s'abonarà, en el seu cas, una paga en concepte de compensació IPC que es calcularà aplicant sobre els conceptes revaloritzables de l'apartat anterior, articles 26, 29, 33 i 34, el tant per cent resultant de la diferència entre la mitjana de l'IPC d'Espanya del període 2024, 2025 i 2026, i la mitjana del tant per cent d'increment salarial del mateix període 2024, 2025 i 2026, tenint en compte la part proporcional de l'increment adicional per a la categoria dels Administradors/res de Serveis per a 2024, i que es pacta un màxim del 2%.

Fórmula:

$$[(IPC24+IPC25+IPC26/3)-[(IS24+IS25+IS26)/3]=X\%(\text{no superior a } 2\%)$$

Per al cas excepcional que aquest càlcul sigui superior a l'1%, tenint en compte el màxim del 2% que opera en tots els casos, l'1% s'abonarà com a paga, i el percentatge que sobrepassi aquest 1% serà aplicat com a increment adicional a les taules salarials de l'any 2027, sent el límit d'aquest increment adicional l'1%.

Les taules salarials son les que consten a l'Annex I.

Article 36. *Bono Social*

S'acorda durant la vigència del present conveni, la retribució d'un bono social de 440€ fixos no revaloritzable ni consolidable, compensable o absorbible per cap altre concepte.

Aquest bono es pacta en paga única per a tot el personal de l'empresa, l'abonament de la qual es realitzarà el mes de setembre.

Article 37. *Faltes i Sancions de Treballadors*

La Direcció de l'empresa podrà sancionar els incompliments laborals en que incorrin els treballadors/es, d'acord a la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en el present text.

Article 38. *Procediment Sancionador*

En el supòsit d'imposició de sancions, es donarà compliment al que disposa l'article 64.4.c) del Text Refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, i en l'article 10.3.3 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

Sense perjudici d'això: En el supòsit d'acomiadament, serà perceptiva la incoació d'un expedient contradictori previ, en el qual es donarà audiència, per a presentar al·legacions per escrit, en un termini de 3 dies hàbils al propi afectat, a la representació dels treballadors i al delegat sindical corresponent, si l'empresa tingués constància de la afiliació del treballador al seu sindicat.

La comunicació de l'expedient es farà per escrit i haurà d'incloure el plec de càrrec o relació dels fets o faltes que s'imputin i la qualificació inicial dels mateixos.

Transcorregut el termini d'audiència, tant si s'han fet al·legacions com si no s'han presentat, l'empresa comunicarà la decisió definitiva que adopti i, en cas d'imposar sanció, la comunicarà per escrit al treballador afectat, a la representació dels treballadors i, en el seu cas, al delegat sindical corresponent.

L'empresa podrà acordar la mesura cautelar de suspensió de treball de l'afectat mentre dura la tramitació de l'expedient contradictori. Durant el temps en el qual es tramita l'expedient contradictori, el treballador suspès de treball seguirà percebent la seva retribució.

Article 39. *Graduació de les Faltes*

Segons la gravetat de la mateixa, tota falta comesa per un treballador/a es qualificarà com a lleu, greu o molt greu.

Article 40. *Qualificació de les Faltes*

- Faltes Lleus:

- a) La demora o negligència en l'execució del treball que no produeixi pertorbació en el Servei encomanat.
- b) Les de puntualitat inferior a 15 minuts sense motiu justificat, sempre que del retard no es derivi, perjudici per al servei que hagi de prestar.
- c) Abandonar, sense motiu justificat, el treball, encara que sigui per breu temps, sempre que de l'abandonament no es derivi perjudici per al servei que hagi de prestar, en el que tindria la consideració de falta greu.
- d) Descuits en la conservació dels materials, útils i eines de l'empresa.

- Faltes Greus:

- a) Més de 3 faltes de puntualitat en la presentació en el lloc de treball no justificades i comeses en el període de 3 mesos.
- b) Negligència o descuit en el treball que afecti al bon funcionament del mateix.
- c) La imprudència en actes de servei; si impliqués risc d'accident per a ell o per als seus companys o perill d'averia per a l'embarcació, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- d) Absentar-se del centre de treball o embarcació sense permís de la Direcció.
- e) L'incompliment de les ordres i instruccions de l'empresa en l'exercici de les seves facultats directives; si impliqués un trencament greu en l'organització del treball o si d'ella es derivés perjudici greu per l'empresa o per als companys de treball, podrà ser considerat com a falta molt greu.

f) L'incompliment de les instruccions de l'empresa en matèria de servei. Si aquesta circumstància s'efectués de forma reiterada o de la mateixa es derivés perjudici per l'empresa podrà ser considerada com a molt greu.

g) La falta d'assistència al centre de treball sense causa que ho justifiqui per 1 dia. S'equipara a l'absència injustificada, la falta d'assistència al centre de treball quan aquesta sigui requerida en virtut de l'autoregulació citada en l'article 15 del present conveni.

h) La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, en un mateix semestre, quan hagin mediat sancions per les mateixes.

i) La inobservança de les obligacions de Seguretat i Salut en el treball i la inobservança de les mesures de prevenció de riscos laborals establertes per l'empresa.

• Faltes Molt Greus:

a) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades, així com el tracte amb els companys de treball o qualsevol altra persona al servei de l'empresa o en relació de treball amb aquesta.

b) Fer negociacions de comerç o indústria relacionades amb el trànsit marítim per compte pròpia o d'una altra persona sense l'expressa autorització de la Corporació, així com la realització de qualsevol activitat que pugui ser constitutiva de competència deslleial.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, estris i documents de l'empresa.

d) L'embriaguesa i l'estat derivat del consum de drogues durant el treball.

e) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, així com revelar a elements estranys a l'empresari dades de reserva obligades.

f) La simulació de malaltia o accident.

g) Sol·licitar permisos o llicències al·legant causes no existents.

h) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.

i) La falta de puntualitat de la que es derivi un perjudici greu per al servei o un perjudici per a l'empresa. Absències injustificades per 2 o més dies en un període de 4 mesos.

j) Maltractaments de paraula o obra i la falta greu de respecte i consideració a la Direcció, així com als companys de treball i subordinats o qualsevol altra persona amb la que, per raó professional, hagi de relacionar-se el treballador.

k) Incompliment de les instruccions rebudes de l'empresa, els seus representants o superiors, dins de l'exercici de la definició de categories establertes en l'article 14 del present Conveni.

l) L'abandonament del servei de guàrdia.

m) Els danys i perjudicis causats en les persones i coses com a conseqüència de la inobservança de les mesures de prevenció i protecció de seguretat en el treball, establertes o facilitades per l'empresa.

n) La reincidència de dos o més faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins del període d'1 any des de la primera i hagin sigut objecte de sanció.

o) Igualment, es considerarà com a falta molt greu qualsevol de les tipificades en l'article 54 del vigent Estatut dels Treballadors.

Article 41. *Classes de Sancions*

L'empresa podrà aplicar a les faltes molt greus qualsevol de les sancions previstes en aquest article i a les greus les previstes en els apartats a) y b).

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, en funció de la graduació de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació.
 - Suspensió de feina i sou fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus
 - Suspensió de feina i sou de 3 dies a 1 mes.
- c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió de feina i sou d'1 mes i 1 dia a 3 mesos.
 - Acomiadament disciplinari.

Article 42. *Prescripció*

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus, als 20 dies, i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en que l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 43. *Extinció de la Responsabilitat Disciplinària*

La responsabilitat disciplinària s'extingeix per la prescripció de la falta, compliment de la sanció o mort del treballador/a.

Capítol 6 **Períodes de Prova i Cessaments**

Article 44. *Períodes de Prova*

El període de prova queda establert de la següent manera:

- 3 mesos per als tècnics titulats.
- 2 mesos per la resta dels treballadors.

Durant aquest període, tant l'empresa com el treballador/a podran resoldre lliurement la relació que els uneix, sense dret a cap indemnització.

Article 45. *Dimissió i Termini de Preavís*

El/la treballador/a que, després de superar el període de prova, desitgi dimitir, tindrà l'obligació de posar-lo en coneixement de l'empresa amb una antelació de 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis de preavís, excepte que el treballador/a sigui eximit del preavís per l'empresari, ocasionarà la pèrdua de la retribució corresponent als dies que li faltin per cobrir el termini de preavís.

Havent rebut avís amb la citada antelació, l'empresa tindrà l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavís, el salari i demés conceptes meritats pel treballador/a.

Una vegada preavisada l'empresa, si aquesta decideix prescindir dels serveis del treballador/a abans de finalitzar el període de preavís, haurà d'abonar al treballador/a el salari corresponent fins la finalització del termini de preavís.

Excepte pacte en contrari, el treballador/a no tindrà dret a compensar les vacances pendents amb el termini de preavís.

Capítol 7 Representació Legal dels Treballadors Igualtat d'Oportunitats

Article 46. *Drets i Garanties Sindicals*

Ambdues parts firmants del present Conveni, i en tot allò que faci referència a les garanties i drets sindicals, es remetrà al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

Article 47. *Representació Legal dels Treballadors i Dret de Reunió*

La representació col·lectiva dels treballadors en l'empresa tindrà els drets, garanties i obligacions establertes en el Títol II, capítol I de l'Estatut dels Treballadors.

La representació legal dels treballadors tindrà dret a utilitzar el correu electrònic del seu terminal, per a l'intercanvi d'informació amb el seu sindicat i els seus representats. Així mateix, podran consultar les pàgines a Internet que tinguin una relació directa amb el càrrec representatiu que ostenten.

Els representants legals dels treballadors seran informats per la direcció de l'empresa i gaudiran de totes les garanties, segons l'establert en cada moment per la legislació vigent.

L'empresa està obligada al descompte de la quota sindical per nòmina, sempre que el treballador interessat ho sol·liciti per escrit.

De mutu acord entre la representació legal dels treballadors i l'empresa, serà possible acumular el crèdit horari mensual retribuït entre els delegats de personal per a l'optimització de les hores sindicals.

El Dret de reunió es regirà pel Títol II, capítol II de l'Estatut dels Treballadors.

Article 48. *Igualtat d'Oportunitats*

L'empresa es compromet a:

1. Garantir i reafirmar el dret de la dona embarassada als permisos remunerats necessaris per al control mèdic de l'embaràs i la preparació per al part segons el disposat a l'article 26.5 de la LPRL.
2. Es garantirà el dret de la dona embarassada a l'adaptació de l'entorn o del temps de treball en el seu estat transitori, de manera que es garanteixi la salut i la seguretat tant de la dona embarassada com la del fetus segons el que disposa l'article 26.1 de la LPRL.
3. Quan el permís per maternitat-paternitat, coincideixi amb el període de vacances, el treballador/a tindrà dret a gaudir les vacances en un període diferent.
4. Garantir la no-extinció de la relació laboral i el manteniment dels drets professionals i econòmics a les persones en permís per maternitat-paternitat.
5. Ratificar que totes les baixes per maternitat-paternitat, seran objecte de substitució.
6. Garantir el manteniment del lloc de treball de la persona en permís per maternitat-paternitat.

ANNEX I
TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 202 (Arts. 25/35)

Subgrups	Salari base mensual	Plus lloc de treball mensual	Hores ordinàries	Hores extres 6%	Hores extres 12%	Hores extres 25%
Patró/ona	2.207,28	753,72	23,03	24,41	25,79	28,79
Mariner/a	1.440,63	423,48	14,50	15,37	16,24	18,12
Encarregat/da taller	2.964,22	637,08	28,01	29,69	31,37	35,01
Mecànic/a	2.109,63	889,00	23,32	24,72	26,12	29,15
Ajudant mecànic/a	1.440,63	258,22	13,21	14,01	14,80	16,52
Administrador/a de Serveis	2.138,22	171,83	17,97	19,05	20,12	22,46
Administrador/a de serveis pràctiques	2.138,22	-	16,63	17,63	18,63	20,79
Tècnic/a ASIG	2.023,62	-	15,74	16,68	17,63	19,68
Administratiu/va	2.097,87	-	16,32	17,30	18,27	20,40
Aux. Administratiu/va	1.440,70	-	11,21	11,88	12,55	14,01

TAULES SALARIALS 202 (Arts. 25/35)

Subgrups	Salari base mensual	Plus lloc de treball mensual	Hores ordinàries	Hores extres 6%	Hores extres 12%	Hores extres 25%
Patró/ona	2.273,49	776,33	23,72	25,14	26,57	29,65
Mariner/a	1.483,85	436,18	14,93	15,83	16,73	18,66
Encarregat/da taller	3.053,14	656,20	28,85	30,58	32,31	36,06
Mecànic/a	2.172,92	915,67	24,02	25,46	26,91	30,03
Ajudant mecànic/a	1.483,85	265,97	13,61	14,43	15,24	17,01
Administrador/a de Serveis	2.202,37	176,98	18,51	19,62	20,73	23,14
Administrador/a de serveis pràctiques	2.202,37	-	17,13	18,16	19,19	21,41
Tècnic/a ASIG	2.084,33	-	16,21	17,18	18,16	20,26
Administratiu/va	2.160,80	-	16,81	17,81	18,82	21,01
Aux. Administratiu/va	1.483,92	-	11,54	12,23	12,93	14,43

<https://bop.diba.cat>

Pàg. 46-46

CVE 202410165624