

Dimarts, 22 de gener de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona per als anys 2012-2014 (Codi de conveni núm. 0811672012001)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 d'octubre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la Corporación de Prácticos del Puerto de Barcelona per als anys 2012-2014 (Codi de conveni núm. 0811672012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes:

Convenio colectivo de trabajo de LA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO DE BARCELONA, SLP, para los años 2012-2014.

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 1/1995, de 24 de marzo, 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 2012.

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.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

Denuncia y revisión. A partir del 31 de diciembre de 2014, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la citada fecha de vencimiento.

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 1/1995, de 24 de marzo, 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 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 7.- 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 3 representantes de la empresa y por 3 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 CCOO: Vía Laietana, 16, 7ª planta, 08003 Barcelona; domicilio de la Corporación de Prácticos del Puerto, SLP: calle Port de Ningbo, s/n, 08039 Barcelona.

4. Se acuerda que la Comisión Paritaria se constituirá en un plazo no superior a los 3 meses 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 3 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) lo tendrá que resolver en el 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 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.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

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 ET.

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 8.- Texto bilingüe.

Se acuerda la redacción del texto de este Convenio colectivo de trabajo en lengua catalana, oficial en Cataluña, y en lengua castellana, idioma oficial en el Estado español.

Artículo 9.- Absorción y Compensación.

Sin perjuicio del respeto a las mejoras adquiridas que pudieren existir en la fecha del presente Convenio, todas las condiciones económicas, sean o no de naturaleza salarial, 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.

CAPITULO 2.- Organización del trabajo. Clasificación del personal: grupos y categorías profesionales. Jornada. Festivos y Vacaciones. Permisos. Excedencias.

Artículo 10.- 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 11.- 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 12.- Definición de los grupos profesionales.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Control de tráfico.

Operador de Tráfico Portuario (OTP) (antiguos vigías).  
Ayudante de OTP.  
Ayudante de OTP en Prácticas.

Grupo 2: Personal de flota.

Patrón.  
Patrón en Prácticas.  
Encargado taller mecánico.  
Mecánico.  
Ayudante de mecánico.

Grupo 3: Servicios.

Personal de limpieza.

Grupo 4: Administración.

Jefe de negociado.  
Oficial Administrativo.  
Auxiliar Administrativo.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

### Artículo 13.- Definición categorías.

#### Control de tráfico:

OTP: Es el operador que realiza funciones auxiliares del control de tráfico portuario de acuerdo con las instrucciones directas del Jefe de guardia de los prácticos como representante de la Corporación.

Ayudante de OTP: Es el operador que realiza funciones auxiliares del control de tráfico portuario de apoyo a los vigías, de acuerdo con las instrucciones directas del jefe de guardia de prácticos como representante de la Corporación.

Ayudante de OTP en prácticas: Es el operador que realiza funciones auxiliares del control de tráfico portuario de acuerdo con las instrucciones directas del jefe de guardia de prácticos como representante de la Corporación, bajo supervisión y por un período máximo de 3 meses.

#### Personal de flota:

Patrón: Es aquella persona que, teniendo la titulación adecuada, 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 practicaje y cualquier otra función complementaria del mismo.

Patrón en Prácticas: Es aquella persona que, teniendo la titulación adecuada, 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 practicaje y cualquier otra función complementaria del mismo bajo supervisión y por un período máximo de 3 meses.

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

Mecánico: Es aquella persona que, teniendo la titulación y experiencia adecuada, realiza las funciones de mantenimiento de las embarcaciones.

Ayudante de mecánico: Es aquella persona que realiza las funciones auxiliares propias del mecánico.

#### Servicios:

Personal de limpieza: Es aquella persona que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

#### Administrativas:

Jefe de negociado: Es aquel empleado encargado de la comprobación de la facturación, de su impresión y de repartirla a los clientes; también se encarga del cobro de la misma desplazándose para ello, si es necesario, hasta el domicilio del cliente, llevando el control de su cobro así como de los días, horas, forma y lugar de pago establecido por el cliente. Forman parte de sus tareas algunas funciones de gestión y administración de personal como realizar gestiones ante el Instituto Social de la Marina, la Capitanía Marítima o la Autoridad Portuaria. También realiza, de entre otros trabajos administrativos, el control, tramitación y mantenimiento de la documentación relativa a las embarcaciones de la Corporación.

Oficial administrativo: 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.

Auxiliar administrativo: 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.

### Artículo 14.- Jornada.

#### 14.1.- General:

La jornada máxima anual es de 1.800 horas.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

De acuerdo con los representantes de los trabajadores, el calendario se establecerá por periodos anuales y con 1 mes de antelación 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.

#### 14.2.- Personal de Flota:

La jornada del personal de la sección de flota, Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector, se acuerda que 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 patronos se autorregularán con el objetivo de cubrir las posibles bajas en las guardias durante todo el año, sean por enfermedad, accidente u otras causas. Siempre respetando el límite máximo de horas extras anuales fijadas en el Estatuto de los trabajadores. A estos efectos elaborarán un calendario anual de turnos de "autorregulación" que será de obligado cumplimiento.

Respecto a la confección del calendario de guardias de los patronos, 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.

#### 14.3.- Personal de control de tráfico:

El personal de la sección de vigías mantendrá su jornada y 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, en el cual se incluirán los periodos de vacaciones.

Los vigías se autorregularán al objeto de cubrir las posibles bajas en las guardias durante todo el año, sean por enfermedad, accidente u otras causas. Siempre respetando el máximo de 80 horas marcadas por el Estatuto de los trabajadores. A estos efectos elaborarán un calendario anual de turnos de "autorregulación" que será de obligado cumplimiento.

#### Artículo 15.- Trabajos de categoría inferior o superior.

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.

#### Artículo 16.- Festivos y vacaciones.

Atendiendo a las peculiaridades de la ordenación del tiempo de trabajo en la Corporación y de las distintas jornadas laborales y a la práctica seguida, se mantienen los 14 días festivos anuales, como días retribuidos y no recuperables, respetando siempre el calendario fijado.

Los empleados, cualquiera que sea el grupo o categoría a la que pertenezcan, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales que, en la medida de lo posible, se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre.

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

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

La representación de los trabajadores propondrá a la empresa, para cada departamento y con anterioridad al inicio del nuevo ejercicio, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, velando que los servicios queden debidamente atendidos, y siendo los períodos 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 el personal de flota se establece un sistema en virtud del cual los trabajadores disfrutarán de 20 días de sus vacaciones entre los meses de junio y septiembre y los restantes 10 días durante el periodo de invierno, fraccionados a propuesta del trabajador y consensuados con la empresa.

Artículo 17.- Permisos retribuidos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Por excepción, y mediando un preaviso de 9 meses, en caso de matrimonio, se concederán 20 días de permiso retribuido.

b) 2 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 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 período 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 período 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Artículo 18.- 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 trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador 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 trabajador 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 trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**CAPÍTULO 3.- Sanciones y Multas. Seguro por Accidente. Ropa de trabajo. Complemento por Incapacidad Temporal. Normas en materia de Seguridad e Higiene.**

**Artículo 19.- Sanciones y multas a los Patrones y Vigías.**

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 20.- Seguro por Accidente.**

La indemnización en el seguro de accidentes colectivo por muerte o invalidez que tendrá contratada la Corporación ascenderá a 60.000,00 (sesenta mil) EUR.

**Artículo 21.- 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 fijo del trabajador afectado, hasta el agotamiento del plazo máximo de 18 meses.

Para el caso de hospitalización del trabajador 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 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 afectado. Dicho complemento se abonará como máximo durante un mes a partir de la fecha de salida del hospital.

**Artículo 22.- 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

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

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.

#### CAPÍTULO 4.- Condiciones económicas.

##### Artículo 23.- Tablas salariales.

En el Anexo I constan las tablas salariales para el año 2012, las cuales ya incorporan el incremento inicial sobre los conceptos salariales revalorizables.

##### Artículo 24.- Salario Base.

El salario base se trata de una cantidad devengada por mes natural. El importe correspondiente a cada categoría para el año 2012, es el que figura en el Anexo I.

##### Artículo 25.- Plus Personal Consolidado por Supresión Antigüedad.

En aras de la racionalización de los conceptos salariales del presente convenio, se unifican en este plus personal el "plus personal antigüedad" de los patronos (que meritaban únicamente los patronos que a 31 de diciembre de 1998 percibían antigüedad consolidada) y la "variación personal por supresión de antigüedad de los vigías" (que meritaban únicamente los vigías a quienes se suprimió el plus de antigüedad). Por tanto, únicamente tienen derecho a él aquellos patronos y vigías que viniesen percibiendo dichos pluses personales a 31 de diciembre de 2003.

Se merita durante doce meses al año y su importe será el mismo que venían percibiendo por los mencionados pluses, dado que se trata de un concepto no revalorizable.

##### Artículo 26.- Plus de Indemnización Personal por Amarras.

Se trata de una cantidad fija mensual, no revalorizable, que perciben cada uno de los patronos 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 patronos o marineros de nuevo ingreso en la empresa. Se devenga en doce mensualidades.

##### Artículo 27.- Plus Puesto de Trabajo.

Se trata de un complemento salarial revalorizable, devengado por mes natural, que retribuye el trabajo nocturno y el realizado en días festivos por los patronos y mecánicos, que sustituye al antiguo Plus de Asistencia.



Dimarts, 22 de gener de 2013

---

También es aplicable a los vigías y administrativos en cuanto a las diversas condiciones específicas de su puesto de trabajo.

Este plus se devenga en las 14 pagas y el importe correspondiente a cada categoría para el año 2012 figura en el Anexo I.

Artículo 28.- Complemento "ad personam".

Operadores de Tráfico Portuario:

Se trata de un complemento "ad personam" que perciben únicamente los vigías en plantilla a 31 de diciembre de 2003, por el esfuerzo realizado en la adaptación a las nuevas tecnologías que han sido implantadas en la empresa. Por tanto, no lo percibirán los vigías de nuevo ingreso.

El importe del complemento es el que vienen percibiendo hasta la fecha, se abona en doce mensualidades y tiene carácter revalorizable.

Artículo 29.- Plus de Productividad.

Desde el 1 de enero de 2008 los OTP, patrones y el resto de personal vienen percibiendo un plus productividad. Dicho plus se abona en septiembre, el cálculo del cual se efectuará como sigue:

1. Durante 2012 se hará un recuento de todos los buques que han precisado servicio de practicaaje.
2. El total de buques se multiplicará por 1,20 o por 0,55 o por 0,40 tal como se dirá mas abajo.
3. La cantidad resultante se dividirá por el número de vigías, patrones y resto de personal que estén en plantilla a 31 de diciembre de 2012. Si un vigía, patrón, mecánico, o personal de oficina y limpieza no ha permanecido en plantilla durante todo el año o su contrato es a tiempo parcial meritara el plus de productividad proporcionalmente al tiempo de permanencia redondeado a meses.
4. La cantidad así resultante se abonará a los vigías, patrones y resto de personal en una sola paga durante el mes de septiembre. El vigía, patrón, mecánico, personal de oficina o limpieza que cese con anterioridad al mes de septiembre percibirá el importe del plus productividad ya calculado que debiera percibir en ese mes.

Para los años 2013 y 2014 se realizará el mismo proceso tomando el año que corresponda como base para el cálculo.

Durante la vigencia del presente convenio el plus de productividad se calculará para los patrones multiplicando el número de buques que hayan precisado servicio de practicaaje por 1,20 EUR, para los vigías por 0,55 EUR y para el resto de personal por 0,40 EUR.

La diferencia viene justificada por la distinta naturaleza del trabajo realizado por los distintos colectivos.

El plus de productividad no es revalorizable.

Artículo 30.- Plus personal de antigüedad del personal administrativo.

El personal administrativo, continuará percibiendo el plus personal de antigüedad que con carácter personal venía cobrando con anterioridad a la firma del presente convenio en las cuantías que viene meritando y conservando el carácter y naturaleza que tenía hasta la fecha.

Artículo 31.- Plus Personal de antigüedad, Plus de actividad y Variaciones Personales del personal de limpieza.

El personal de limpieza continuará percibiendo el plus personal de antigüedad, plus de actividad y variación personal, que con carácter personal, venía cobrando con anterioridad a la firma del presente convenio en las cuantías en las que venían percibiéndolos y conservando tales incentivos el carácter y naturaleza que tenían hasta la fecha.

Artículo 32.- Doble Tripulante y Trabajos de Buzo.

Cuando por circunstancias puntuales de la navegación sea precisa la presencia de dos tripulantes en las lanchas cada patrón de la guardia percibirá un complemento de 40 EUR.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

Los trabajos de buceo que deban realizarse para limpiar las hélices de las lanchas se remunerarán a razón de 100 EUR si el operario ha de desplazarse desde su domicilio o de 70 EUR si en ese momento el operario está en el centro de trabajo.

Artículo 33.- 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 34.- Horas extraordinarias.

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 categoría par el año 2012 es el que figura en el Anexo I. Para los años consecutivos de vigencia del presente convenio, se actualizará con la revalorización de las correspondientes tablas salariales para dicho año.

Las horas extraordinarias consecuencia de la autorregulación prevista en el artículo 14 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.

Artículo 35.- 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 marca estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Incrementos salariales y revisión salarial para los años 2012, 2013 y 2014.

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:

Las tablas salariales correspondientes al año 2012, serán las que constan en el Anexo I.

Para el año 2013 las tablas salariales de 2012 se incrementarán en un 0,9 %.

Para el año 2014 las tablas salariales de 2013 se incrementarán un 0,9 %.

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 64.1.7 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

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

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 han 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, 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 derivara 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 equipara 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 faltas leve dentro de 1 semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
- 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.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

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 obligadas.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) 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.
- 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 2 o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de 1 año desde la primera.
- 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:

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

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 3 meses.

Dimarts, 22 de gener de 2013

---

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 3 meses y 1 día a 6 meses.
2. 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.

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 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:

- a) 1 mes si tiene la categoría específica de vigía.
- b) 15 días para el resto de categorías.

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.

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.

Dimarts, 22 de gener de 2013

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 26.6 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-extinción de la relación 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.

ANEXO.- TABLAS SALARIALES.

Categorías	Salario base	Plus puesto de trabajo	Horas ordinarias	Horas extras 6%	Horas extras 12%
Patrón	1.859,97	635,13	19,40	20,57	21,73
Patrón en prácticas	1.859,97	0,00	14,46	15,33	16,20
OTP	2.115,49	420,05	19,72	20,90	22,09
Ayudante de OTP	1.767,78	419,95	17,02	18,03	19,06
Ayudante OTP prácticas	1.767,78	0,00	13,75	14,58	15,40
Encargado de taller	2.497,82	536,84	23,61	25,03	26,44
Mecánico	1.777,69	749,12	19,66	20,84	22,01
Ayudante de mecánico	1.214,02	217,59	11,13	11,79	12,46
Personal de limpieza	1.233,01	0,00	9,59	10,16	10,74
Jefe de negociado	2.111,14	756,89	22,31	23,65	24,99
Jefe de administración	2.077,88	633,94	21,09	22,36	23,62
Administrativo	1.767,78	0,00	13,75	14,58	15,40
Auxiliar administrativo	1.214,02	0,00	9,44	10,01	10,57

Nota: Los importes que figuran en el cuadro son mensuales excepto las horas.

Barcelona, 20 de novembre de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès