

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

133

Visto el texto del Convenio Colectivo de la entidad Servicios Portuarios Canarios, S.L., suscrito por la Comisión Negociadora de la misma, con código de localizador MV85UU31, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A dos de mayo de dos mil veinticuatro.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L. SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033)

PREÁMBULO

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL. PERSONAL. TERRITORIAL

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA. PRÓRROGA Y DENUNCIA

ARTÍCULO 3. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 6. RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. VACACIONES

ARTÍCULO 8. LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 9. EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 10. ROPA, EPIS Y/O EQUIPOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 12. NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD, TURNICIDAD Y FESTIVIDAD

ARTÍCULO 13. REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO ASISTENCIAL POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 16. FUNCIONES DISTINTAS A LAS RESEÑADAS EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 17. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 18. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 19. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL

ARTÍCULO 20. CONDICIONES DEL PERSONAL CON CONTRATO FIJO DISCONTINUO

ARTÍCULO 21. PÓLIZA POR INVALIDEZ Y MUERTE

ARTÍCULO 22. PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIÓN PARCIAL

ARTÍCULO 23. ABSENTISMO LABORAL. SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 24. NACIMIENTO O ADOPCIÓN

ARTÍCULO 25. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 26. LEGISLACIÓN APLICABLE

ARTÍCULO 27. DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 28. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

ARTÍCULO 29. DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN O COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 30. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 31. MEDIDAS SOBRE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO

ARTÍCULO 32. COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

ANEXO I. RETRIBUCIONES MENSUALES

ANEXO II. PAGAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS

ANEXO IV. COMUNICADOS A LOS FIJOS DISCONTINUOS

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la empresa Servicios Portuarios Canarios, S.L. y los Representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Por la parte Empresarial:

Don José Juan Socas Álamo

Don Roberto Hernández Domínguez

Don Carmelo Rodríguez Pérez, Asesor Laboral

Por la parte Social:

Don Ricardo Dieppa Machín

Don Luis Alexis Hernández Socas

Don José Alfonso Castellano Ortiz

Don Miguel Martel Muñoz, Asesor Sindical

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL. PERSONAL. TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y será de aplicación para todas las personas trabajadoras afectas a los servicios de amarre y desamarre de buques, personal administrativo y de mantenimiento de la empresa Servicios Portuarios Canarios, S.L.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TEMPORAL. VIGENCIA. PRÓRROGA Y DENUNCIA.

El presente Convenio tiene una duración que comprende desde 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2033, independientemente de la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado, permaneciendo en vigor mientras no se apruebe otro.

ARTÍCULO 3. CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en este de forma global podrán ser compensadas o absorbidas en cómputo anual con las que anteriormente pudieran existir sobre mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen de denominación.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En lo no previsto por el mismo se estará a las disposiciones legales que fueren de aplicación.

ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL.

1. Para el personal adscrito a las categorías de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª y Oficial/a de Amarre de 2ª, se establece una jornada u otra, atendiendo a la fecha de incorporación a la empresa, así:

A) Si tienen una antigüedad anterior a uno de enero de dos mil uno, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector de Tráfico Interior de Puertos y al tener que distinguir entre el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia por razones de espera, expectativas, servicios de guardias, desplazamientos, etc., las partes de mutuo acuerdo y al amparo del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, convienen que los turnos de trabajo se realizarán:

- Durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre, mediante dos jornadas de mañana (desde las 6:00 hasta las 14:00 horas), dos jornadas de tarde (desde las 14:00 hasta las 22:00 horas) y dos jornadas de noche (desde las 22:00 hasta las 6:00 horas), todas ellas consecutivas, librándose a continuación 96 horas igualmente consecutivas, contadas a partir de las 6:00 horas de la última jornada nocturna. Se define como ciclo de trabajo aquel que comienza en la primera jornada de mañana y finaliza en la última hora de las 96 horas de descanso.

Entre las 24 y las 72 horas del periodo de las 96 horas de descanso, se implanta la situación de retén de guardia que será de 48 horas. Este retén de guardia se establecerá en el cuadrante mensual de turnos de trabajo que se publicará en el tablón de comunicaciones de la empresa y se remitirá vía mensaje de WhatsApp o similar a la plantilla, de tal manera que cada persona trabajadora solo estará de retén, una vez durante el período de tres ciclos de trabajo.

• En los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre, la empresa, por riguroso orden rotativo, irá asignando turnos de trabajo para cubrir las vacantes por vacaciones. En estos meses los turnos de trabajo y retenes de guardia permanecerán igual, viéndose reducido el periodo consecutivo de descanso de 96 horas. Por lo que, se establecen 96 horas más de trabajo al año distribuidas en 3 turnos más al mes durante los cuatro meses trabajados del periodo vacacional. Los turnos se realizarán después del disfrute del descanso reglamentario, entre las 24 y las 72 horas del periodo de las 96 horas de descanso, con un máximo de un turno por cada período de descanso. Y serán retribuidos en un Plus de Vacaciones, por importe de 65,95 euros por turno realizado, durante los meses de dicho periodo vacacional.

En todo caso, en los turnos y jornada laboral establecida, será de aplicación la duración máxima de la jornada ordinaria legalmente establecida, no pudiendo superar en caso de exceso de jornada, los límites establecidos legalmente en cuanto a horas extraordinarias, respetándose en todo momento el periodo de descanso entre jornadas, el semanal, el mensual y el anual, establecido en la legislación laboral vigente.

B) Si cuentan con una antigüedad posterior al uno de enero de dos mil uno, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en el sector y al amparo del Real Decreto 1561/1995, de 21 septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, se establece una jornada máxima anual de 1.826 horas, resultando una jornada laboral semanal promediada de 40 horas, que se realizará mediante un sistema de trabajo a turnos de ocho o diez horas, así como de retenes de guardia, que se establecerán en el cuadrante mensual de turnos, atendiendo a las necesidades de servicio y previa revisión en comisión paritaria, respetándose en todo caso el descanso diario y semanal legalmente establecido.

2. Para las personas trabajadoras adscritas a las categorías de Oficial/a de Administración de 1ª, Oficial/a de Administración de 2ª y Auxiliar de Administración, se establece que la jornada laboral será de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes y una guardia semanal de tarde de 15:00 a 17:00 horas, reduciéndose la jornada de la mañana de 8:00 a 13:00 horas, para el día en el que se realiza dicha guardia. En el periodo vacacional comprendido los meses de junio, julio, agosto y septiembre, el horario será de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas.

Salvo para la guardia de tarde, se establece una flexibilidad horaria de media hora sobre la hora de entrada manteniéndose la jornada diaria establecida, de tal modo que la entrada pueda ser entre las 07:30 y las 08:30, siendo en consecuencia la hora de salida entre las 14:30 y las 15:30, en función de la hora de entrada. La guardia de tarde permanecerá siempre de 15:00 a 17:00.

3. Para las personas trabajadoras adscritas a las categorías de Responsable de Mantenimiento, Oficial/a de Mantenimiento de 1ª, Oficial/a de Mantenimiento de 2ª y Auxiliar de Mantenimiento, se establece una jornada laboral de 40 horas semanales promediadas en cómputo trimestral, siendo su horario habitual de 07:00 a 15:00 de lunes a viernes. No obstante, se podrán fijar retenes de guardia para la realización de trabajos de mantenimiento y reparaciones fuera de este horario habitual, en cuyo caso, el horario será de lunes a viernes, bien de 7:00 a 14:30 o de 7:30 a 15:00 o de 07:00 a 14:00 o de 08:00 a 15:00 horas, para compensar los trabajos realizados fuera del horario habitual, respetándose en todo caso los descansos entre jornada y los descansos semanales.

La determinación del horario vendrá marcada por las necesidades objetivas fijadas por la empresa para completar y atender las tareas de mantenimiento y reparaciones y se establecerá en el cuadrante de turnos mensuales que publicará la empresa.

4. Los cuadrantes mensuales de turnos de trabajo del personal de amarre y en su caso, de mantenimiento, se publicarán para cada trimestre, con al menos un mes de antelación, en el

tablón de comunicaciones de la empresa y serán notificados vía mensaje de WhatsApp o similar. En él se reflejarán, además de los turnos de trabajo, los días asignados de retén de guardia, en función de las necesidades de servicio y previa revisión en comisión paritaria.

Se entiende por retén de guardia, como la obligación por parte de la persona trabajadora de estar localizable en el teléfono que a tal fin haya comunicado a la empresa, teniendo un máximo de 40 minutos para responder a la llamada o al mensaje remitido por WhatsApp o similar y un máximo de 1 hora y 20 minutos, a partir de su respuesta, para presentarse en el lugar designado.

Cuando por necesidades extraordinarias o urgentes de servicio o por una sustitución puntual se reduzca el tiempo de descanso entre turnos o servicios o se prolongue el turno o servicio hasta la jornada máxima legal de trabajo, de acuerdo con la persona trabajadora, sin perjuicio de las retribuciones devengadas al amparo de lo previsto en el presente convenio, se compensará el tiempo de descanso no disfrutado, si lo hubiese, como máximo en las cuatro semanas siguientes. En cualquier caso, el tiempo de descanso entre jornadas, no podrá ser inferior a 10 horas.

En caso de que la autoridad competente declarase una situación de emergencia que afecte a la prestación de todos los servicios incluidos en el presente convenio colectivo, y dadas las especiales características de la actividad y las obligaciones de servicio público a las que viene obligada la empresa, ésta previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, a las personas trabajadoras afectadas y a quien desempeñe las funciones de capataz/a de amarre de la taifa a la que esté asignado el personal afectado, vía correo electrónico y mensaje de SMS, WhatsApp o similar, en un plazo inferior a veinticuatro horas, podrá modificar, con carácter puntual, extraordinario y justificado en razones de urgente necesidad, el cuadrante mensual de turnos de trabajo, por el periodo indispensable para atender a las necesidades generadas por tal causa. Dado el carácter puntual, extraordinario, temporal y justificado de la modificación, la misma no constituirá en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 6. RÉGIMEN DE TRABAJO.

Todas las personas trabajadoras adscritas a la categoría de Patrón/a de Amarre deberán realizar, en sus jornadas de mañana y/o de tarde, el baldeo y ranqueo de las embarcaciones y cada domingo por la mañana y/o por la tarde, el baldeo con agua y jabón. La persona que asuma las funciones de Capataz/a de Amarre, podrá asignar personal de guardia para ayudar a quien realice las funciones Patrón/a de Amarre en estas tareas.

Asimismo, las personas trabajadoras que ostenten las categorías de Capataz/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª y Ayudante/a de Amarre, quedan obligadas a realizar durante sus jornadas de mañana los trabajos de limpieza de los vehículos, realizando todos los sábados por la tarde una limpieza a fondo de estos.

Igualmente, se establece que todo el personal enrolado en las falúas está obligado a mantener en perfecto estado de uso (pintura, limpieza y mantenimiento general), las embarcaciones e instalaciones anexas. La persona que desempeñe las tareas de Capataz/a de Amarre, designará al personal de guardia enrolado en las falúas para la realización de estas tareas, en función de las necesidades puntuales del servicio y siempre que las mismas no puedan ser realizadas por el personal de mantenimiento responsable de las mismas.

Además, se implanta la necesidad de vigilancia de las embarcaciones atracadas, estableciéndose un sistema de vigilancia rotativa de dos horas máximo entre todo el personal enrolado en las mismas.

El cumplimiento de todos estos trabajos será responsabilidad de la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre del turno, quien, vigilará que el personal a sus órdenes cumpla con dichas obligaciones.

La empresa designará los componentes de cada una de las collas o taifas, pudiendo en cualquier momento, por causas organizativas y/o necesidades del servicio, realizar los cambios que estime oportunos sin menoscabo de la jornada de descanso. Se establece, expresamente, la rotación anual de las personas que desempeñen las funciones de Capataz/a de Amarre que en el mes de noviembre de cada año serán asignados a una nueva colla, sin menoscabo de la jornada de descanso.

ARTÍCULO 7. VACACIONES.

1. El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, durante el cual las personas trabajadoras devengarán las retribuciones que se encuentran reflejadas en la tabla salarial incluida en el presente convenio como ANEXO I y los pluses establecidos en 12 mensualidades.

2. El personal adscrito a las categorías de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª y Ayudante/a de Amarre disfrutará sus vacaciones en el periodo de junio a octubre, ambos inclusive, rotando cada año.

3. El personal adscrito a las categorías de Oficial/a de Administración de 1ª, Oficial/a de Administración de 2ª, Auxiliar de Administración, Responsable de Mantenimiento, Oficial/a de Mantenimiento de 1ª, Oficial/a de Mantenimiento de 2ª y Auxiliar de Mantenimiento, disfrutará las vacaciones en los meses estivales preferentemente pero siempre en función de las necesidades de la Empresa.

4. Anualmente se fijará un calendario de vacaciones, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, que será publicado en el tablón de comunicación de la empresa y enviado vía mensaje WhatsApp o similar antes del 31 de marzo de cada año y como mínimo con dos meses de antelación del inicio de las mismas.

ARTÍCULO 8. LICENCIAS Y PERMISOS

1. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este convenio tendrán derecho a disfrutar de licencia retribuida, con justificación documental, en los siguientes casos:

- Matrimonio o registro de pareja de hecho 15 días.

- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica 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, 5 días.

- 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, teniendo derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia equivalentes, como máximo, a cuatro días al año aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Por fallecimiento de cónyuge o hijo/a 5 días.

- Por fallecimiento de padre o madre o hermano/a, por afinidad o consanguinidad, 3 días.

- Dos días en caso de fallecimiento de abuelo/a o nieto/a.
- Un día, en caso de bautizo o primera comunión o boda de un hijo/a, hermano/a, nieto/a o padre o madre, siempre que ese día le corresponda trabajar.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Un día por asistencia a examen por obtención de un título oficial tanto profesional como académico.

Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla por alguno de los motivos anteriores, el plazo será aumentado en dos días, excepto la licencia de matrimonio.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado podrá ser acumulada a las vacaciones, a excepción de la de matrimonio que si se podrá acumular. La persona trabajadora deberá comunicar por escrito previamente a la empresa su intención de acumular los días de licencia por la circunstancia señalada anteriormente.

2. En cuanto a las licencias para asuntos propios, las personas trabajadoras podrán solicitar dichas licencias por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora por un período de hasta seis meses al año, que podrán concederse por la empresa en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio. Estas licencias se podrán dividir como máximo en tres períodos, siendo un mes la duración mínima de los períodos, no tendrán derecho a retribución de ninguna clase y no podrán volver a solicitarse hasta un año después de su finalización.

3. En el resto de los supuestos no contemplados se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 9. EXCEDENCIAS.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a que les sea concedida excedencia, en los siguientes supuestos:

- Excedencia voluntaria.

Tendrá derecho a disfrutarla, toda persona trabajadora que cuente, al menos, con cuatro meses de antigüedad en la Empresa. Las peticiones deberán realizarse con un preaviso de treinta días. El plazo mínimo para la excedencia será de cuatro meses y el plazo máximo de cinco años. El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto.

El excedente deberá solicitar el reingreso en la empresa con un mes de antelación a la finalización de la misma, si no, causará baja definitivamente en la misma.

Solicitado el reingreso, este se efectuará tan pronto exista vacante en su categoría. En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por reintegrarse en alguna categoría inferior dentro de su especialidad, si existiese igualmente vacante en dicha categoría inferior, percibiendo el salario correspondiente a ésta hasta que exista una vacante en su categoría de origen y se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda. El excedente, una vez incorporado a la Empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido, al menos tres años de servicio activo en la Empresa, desde la finalización de aquella.

Si la persona trabajadora que solicitase la excedencia tuviese una antigüedad superior a cuatro años y si dicha excedencia fuese de un año, tendrá derecho a la incorporación inmediata a su categoría, siempre y cuando solicite el reingreso con un mes de antelación a la finalización del año.

- Excedencia forzosa.

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera nombramiento para cargo político o sindical de ámbito provincial o superior, bien sean electivos o por designación.

En el caso de nombramiento de cargo político o sindical, la excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que dio origen a la excedencia y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo, a todos los efectos.

El excedente deberá solicitar su reingreso dentro de los 30 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. Caso de no ejercer dicha petición dentro del plazo de los 30 días perderá su derecho al reingreso en la Empresa.

ARTÍCULO 10. ROPA, EPIS Y/O EQUIPOS DE TRABAJO.

Excepto para las categorías de Oficial/a de Administración de 1ª, Oficial/a de Administración de 2ª y Auxiliar de Administración, la empresa proporcionará a la persona trabajadora, la ropa necesaria para la realización de su trabajo, en los siguientes periodos:

- Anualmente:

- Dos pantalones con bandas reflectantes.
- Cuatro polos de manga corta con bandas reflectantes.
- Doce pares de guantes de trabajo.
- Un par de botas de trabajo.
- Dos gorras.

- Cada dos años:

- Un polar con bandas reflectantes.

- Cada tres años:

- Un chaquetón con bandas reflectantes.

- Un casco.

- Cada cinco años:

- Un chaleco salvavidas.

• Protección auditiva y faja lumbar, para aquellos puestos de trabajo para los que lo indique la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

- Cada ocho años:

- Un equipo de agua.
- Un par de botas de agua de seguridad.

La ropa que corresponda, será entregada durante el mes de noviembre de cada año.

Será de uso obligatorio por el personal la ropa y equipos de trabajo. En caso de deterioro por la no correcta utilización o pérdida o falta injustificada de alguna prenda o equipo de trabajo, la persona trabajadora podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa según el régimen de faltas y sanciones.

En caso de deterioro de la/s prenda/s o equipo/s reseñada/s, antes de los plazos de entrega, la empresa repondrá la/s misma/s previa acreditación del deterioro.

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL.

Se retribuirán los siguientes conceptos, cuyas cantidades aparecen en la tabla salarial anexa incluida en el presente convenio como ANEXO I, dependiendo de la categoría ostentada:

- Salario Base: Consistirá en la retribución fijada por unidad de tiempo, establecida en la tabla salarial incluida como ANEXO I.

- Complemento de Profesionalidad, por la profesionalidad obtenida en el desempeño de las funciones propias de la categoría ostentada, se abonará por cada trienio en la empresa, el importe que se fija en la tabla salarial incluida como ANEXO I, en catorce mensualidades.

- Plus Localización: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla salarial incluida como ANEXO I, en catorce mensualidades. Su percepción estará sujeta a que la persona trabajadora este localizable en los días fijados como retén de guardia y en el orden rotativo fijado por la empresa, para la realización de algún servicio o alguna sustitución.

- Plus de Embarque/Conducción: La Empresa abonará la cantidad consignada por este concepto en la tabla salarial incluida como ANEXO I, en catorce mensualidades. Su percepción obliga a la persona trabajadora a realizar los trabajos de marinería en las embarcaciones que la empresa disponga para la realización de los servicios que presta la misma o de conducción de los vehículos de esta.

- Plus de Vacaciones: La Empresa abonará 65,95 euros por turno realizado en este concepto en compensación por la reducción del periodo de descanso establecido en el Artículo 5 del presente convenio, abonándose dicha cantidad al personal afectado por dicha reducción en los meses de junio a octubre, excepto el mes que disfrute vacaciones.

- Plus de Responsabilidad: La Empresa abonará a las personas que ostentando la categoría de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre o Responsable de Mantenimiento, ejerzan efectivamente las funciones de mando de las tareas de amarre o mantenimiento respectivamente, la cantidad consignada en la tabla salarial incluida en el Anexo I, por este concepto, en doce mensualidades.

- Actividad Complementaria: La empresa abonará en doce mensualidades, las cantidades consignadas por este concepto en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS incluida en el presente Convenio como ANEXO III, en función de la antigüedad y de la categoría profesional de la persona trabajadora, por realizar durante su jornada laboral, las funciones y tareas no incluidas en las descritas para su categoría profesional, en los términos previstos en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

- Plus de Productividad: Se percibirá cuando se realicen fuera de la jornada de trabajo, funciones distintas a las reseñadas para cada categoría profesional, en función de lo previsto en el artículo 16 o de las sustituciones previstas en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo, según los importes y condiciones que se establecen en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS que se incluye como ANEXO III, para cada supuesto. La empresa facilitará, junto a la nómina mensual el desglose de las cantidades devengadas por este Plus.

- Pagas Extraordinarias: El personal percibirá dos pagas extras anuales con devengo semestral, abonándose, según la categoría de cada persona trabajadora, en las cuantías reflejadas en la tabla salarial PAGAS EXTRAS que se incluye como ANEXO II y serán abonadas el día 15 del mes anterior al de las vacaciones de cada persona trabajadora, computándose el periodo realmente trabajado en el primer semestre natural (del 1 de enero al 30 de junio), y el día 15 del mes de diciembre, computándose igualmente el periodo realmente trabajado en el segundo semestre natural (del 1 de julio al 31 de diciembre). En caso de alta o baja médica, la persona trabajadora percibirá la parte proporcional correspondiente al período trabajado en el semestre de devengo de cada paga, realizándose una regularización en este sentido en el mes de diciembre de las pagas extraordinarias ya devengadas.

Con independencia de los conceptos y cuantías salariales establecidas en el presente convenio, la retribución de las personas trabajadoras afectadas por el mismo no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento. Por lo que, si la retribución de la personal trabajadora, sumando todos los conceptos de carácter salarial, fuera inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en dicho momento, se complementará la misma en un plus denominado Complemento SMI.

ARTÍCULO 12. NOCTURNIDAD, PELIGROSIDAD, TURNICIDAD Y FESTIVIDAD.

Los salarios fijados en el presente Convenio han sido pactados teniendo en cuenta la nocturnidad, la peligrosidad, la turnicidad (en las categorías en las que se establece) y la festividad, trabajo en días festivos, así como en atención a otras cantidades o conceptos que pudieran corresponder a dicho personal por razón de su prestación de servicios, pues se han tenido en cuenta todos sus derechos laborales en las cantidades que por todos los conceptos y en cómputo anual se pactan. Ello afecta igualmente al modo y cuantía de la retribución del periodo de vacaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que realicen su turno en la jornada de noche (22:00 a 06:00) de los días 24 o 31 de diciembre, devengarán una retribución de 60,00 euros adicionales.

ARTÍCULO 13. REVISIÓN SALARIAL.

Los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo, exceptuando los recogidos en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS incluida como ANEXO III, serán incrementados automáticamente en el mismo porcentaje en el que lo haga el mayor de los IPC anuales publicados, entre el canario y el nacional, con el máximo del 4%.

En caso de que el IPC a aplicar sea superior a este 4%, se incrementará automáticamente este porcentaje del 4%, acordándose por la Comisión Paritaria, a celebrar entre el 20 y el 30 de enero de cada año, la procedencia y la forma de aplicación de cualquier subida que se pacte por encima de este porcentaje.

Para los conceptos retribuidos recogidos en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS incluida como ANEXO III, se establecen los siguientes criterios de revisión:

• PLUS DE PRODUCTIVIDAD, sólo para los supuestos en los que expresamente se prevé en la Tabla Anexa, se aplicará automáticamente el incremento del IPC que resulte más alto sin más condiciones; para el resto de supuestos previstos, se aplicará el mismo criterio de revisión establecido que para el resto de los conceptos retributivos del presente convenio con carácter general.

• ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA, será la Comisión Paritaria, a celebrar entre el 20 y el 30 de enero de cada año, la que acuerde los criterios de revisión a aplicar para cada año.

ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO ASISTENCIAL POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

A) AYUDAS POR ACCIDENTE LABORAL.

Se establece a cargo de la Empresa desde la fecha de baja por accidente laboral hasta un máximo de sesenta días después de dicha baja, el complemento hasta el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio.

B) HOSPITALIZACIÓN.

En el supuesto que la persona trabajadora tenga que ingresar en un centro hospitalario a consecuencia de la baja médica tanto de accidente laboral como enfermedad común la empresa completará hasta el 100% del total de las retribuciones fijadas en este convenio por el tiempo que dure dicha hospitalización y quince días de convalecencia posthospitalaria, siendo indispensable para la percepción de este complemento el certificado de ingreso y posterior alta del centro hospitalario.

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Capataz/a de Amarre: Persona trabajadora que tiene encomendada la facultad de hacer cumplir, organizar y dirigir los trabajos del personal de guardia, tanto en tierra como en las falúas, durante su turno, participando en las tareas de amarre y desamarre de buques, siendo responsable ante la dirección de la empresa del buen funcionamiento de todos los servicios durante sus guardias. Del mismo modo, será el responsable del cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6 del presente convenio, en lo referente al mantenimiento y limpieza de los medios mecánicos e instalaciones anexas de la empresa.

- Patrón/a de Amarre: Persona trabajadora que realiza la tarea de amarre y desamarre de buques, tanto en tierra como a bordo, y de gobierno de la falúa de amarras con responsabilidad de la embarcación y de la tripulación bajo sus órdenes. Con supervisión de la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre, pero con iniciativa y responsabilidad propia cuando este no esté presente. Asimismo, será responsable del cumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6 del presente convenio en lo referente a mantenimiento, limpieza y ranqueo de las embarcaciones e instalaciones anexas. Igualmente, debe cumplir las normas e instrucciones dictadas por la persona que ejerza de Capataz/a de Amarre.

- Oficial/a de Amarre de 1ª: Persona trabajadora que realiza las tareas de amarre y desamarre, tanto en tierra como a bordo de las falúas, con responsabilidad total de sus actos y bajo la supervisión de la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre o del Patrón/a de Amarre cuando se encuentre en la falúa. Debiendo cumplir las normas e instrucciones dictadas por la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre.

- Oficial/a de Amarre de 2ª: Persona trabajadora que realiza la tarea de amarre y desamarre de buques, tanto en tierra como a bordo de las falúas, sujeto a la supervisión e instrucciones de la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre o de Patrón/a de Amarre cuando se encuentre en la falúa.

- Ayudante/a de Amarre: Persona trabajadora que se inicia en las tareas propias del amarre y desamarre de buques, tanto en tierra como a bordo de las falúas de amarre, sujeto a la supervisión e instrucciones de la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre o del Patrón/a de Amarre, cuando se encuentre en la falúa, o de Oficial/a de Amarre cuando no esté presente la persona que desempeñe las funciones de Capataz/a de Amarre o de Patrón/a de Amarre.

- Oficial/a de Administración de 1ª: Persona trabajadora que desempeña las tareas administrativas propias de la empresa de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad e iniciativa propia, bajo la supervisión de la persona que ejerza las funciones de responsable superior.

- Oficial/a de Administración de 2ª: Persona trabajadora que desempeña las tareas administrativas propias de la empresa de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad restringida e iniciativa propia, bajo la supervisión de la persona que ejerza las funciones de responsable superior u Oficial/a de Administración de 1ª, si lo hubiere.

- Auxiliar de Administración: Persona trabajadora que desempeña las tareas administrativas básicas, supervisado por la persona que desempeñe las funciones de un Oficial/a de Administración o superior.

- Responsable de Mantenimiento: Persona trabajadora que tiene encomendada la facultad de hacer cumplir, organizar y dirigir los trabajos del personal que realice tareas de mantenimiento, tanto de las instalaciones como de las falúas, vehículos y otros medios materiales de la empresa, desempeñando las tareas de mantenimiento. Y siendo responsable ante la dirección de la empresa del buen estado y funcionamiento de todos los medios materiales e instalaciones.

- Oficial/a de Mantenimiento de 1ª: Persona trabajadora que desempeña las tareas de mantenimiento y reparación, de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad e iniciativa propia, bajo la supervisión de la persona que ejerza de Responsable de Mantenimiento o persona que ejerza las funciones de responsable superior, debiendo cumplir las normas e instrucciones dictadas por estas.

- Oficial/a de Mantenimiento de 2ª: Persona trabajadora que desempeña las tareas de mantenimiento, reparaciones de acuerdo con su cualificación profesional, con responsabilidad restringida e iniciativa propia, bajo la supervisión y el obligado cumplimiento de las normas que dicte la persona que ejerza de Responsable de Mantenimiento o persona que ejerza las funciones de responsable superior, debiendo cumplir las normas e instrucciones dictadas por estas.

- Auxiliar de Mantenimiento: Persona trabajadora que desempeña las tareas básicas de mantenimiento, reparaciones de acuerdo con su cualificación profesional, sujeto a las instrucciones y supervisión de la persona que ejerza de Responsable de Mantenimiento o de

Oficial/a de Mantenimiento, cuando sea el caso, debiendo cumplir las normas e instrucciones dictadas por estas.

ARTÍCULO 16. FUNCIONES DISTINTAS A LAS RESEÑADAS EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

1. La empresa motivada por causas de organización, de productividad, económicas y para cubrir el Objeto Social, podrá nombrar a las personas trabajadoras adscritas a las categorías de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª, Ayudante/a de Amarre, Responsable de Mantenimiento, Oficial/a de Mantenimiento de 1ª, Oficial/a de Mantenimiento de 2ª y Auxiliar de Mantenimiento, para realizar funciones y tareas no incluidas en sus categorías profesionales, descritas en el artículo anterior. Siendo de obligado cumplimiento por parte de la persona trabajadora la realización de estas funciones durante su jornada laboral.

La prestación de estos servicios durante la jornada laboral, será retribuida mediante el complemento salarial denominado ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA, que se devengará según el importe fijado en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS que se incluye en el presente Convenio como ANEXO III para las personas trabajadoras adscritas a las categorías de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª, Ayudante/a de Amarre, Responsable de Mantenimiento, Oficial/a de Mantenimiento de 1ª, Oficial/a de Mantenimiento de 2ª y Auxiliar de Mantenimiento.

2. Para las categorías de Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª y Ayudante/a de Amarre, la realización de estas funciones y tareas será también de obligado cumplimiento en los días designados de retén de guardia. La asignación de estas funciones será rotativa y se realizará con una antelación de 48 horas mínimo, salvo casos excepcionales. Cuando a una persona trabajadora le sea asignada la realización de un servicio determinado, habrá cumplido su turno de obligatoriedad, pasando dicha obligatoriedad a la siguiente persona de retén, independientemente del tiempo que dure dicho servicio. Si para la prestación de un servicio se requiere más cantidad de personal de los que se encuentren de reten de guardia, esta necesidad será cubierta prioritariamente por el personal libre de la empresa de las categorías reseñadas anteriormente que muestren la voluntad para la realización de estos servicios.

Estos servicios, en estos casos, serán retribuidos, en función de la naturaleza del servicio, mediante el PLUS DE PRODUCTIVIDAD, en el importe y en las condiciones que se estipulan en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS que se incluye en el presente Convenio como ANEXO III.

3. Adicionalmente, para las personas trabajadoras que ostenten la categoría de Patrón/a de Amarre, y vinculado estrictamente a la mayor responsabilidad que lleva aparejada la prestación de los servicios de gabarra que se realizan con las embarcaciones de la empresa homologadas a tal fin, el importe del Plus de Responsabilidad previsto en la Tabla Salarial que se incluye como Anexo I del presente Convenio, se incrementará en el importe de 20,00 € mensuales, produciéndose su desaparición en caso de extinción de los mencionados servicios de gabarra.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de su personal, que exijan que se pernocte en población distinta de la del domicilio habitual,

abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y de manutención, una DIETA diaria de 60,00 euros.

ARTÍCULO 17. PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba al que se someterán las personas trabajadoras de nueva contratación será de:

- Seis meses para el personal titulado.
- Dos meses para el resto del personal.

ARTÍCULO 18. PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1. Después de ostentar durante tres años la categoría de Ayudante/a de Amarre, la persona trabajadora ascenderá automáticamente a la categoría de Oficial/a de Amarre de 2ª, estableciéndose un sistema de progresión profesional para estos tres años de ostentación de la categoría de Ayudante/a de Amarre percibiendo, bajo la denominación de Plus Convenio:

- Al inicio del segundo año, el importe de 127,47 euros/mes en catorce mensualidades.
- Al inicio del tercer año, el importe de 191,24 euros/mes en catorce mensualidades.

2.- Una vez superado los tres años de ostentación de la categoría de Oficial/a de Amarre de 2ª, siempre y cuando se esté en posesión del título profesional de Patrón/a Portuario/a o superior, se ascenderá a la categoría de Oficial/a de Amarre de 1ª.

3. La categoría de Patrón/a de Amarre será de libre designación por parte de la empresa entre las personas que ostentan las categorías de Oficial/a de Amarre de 1ª o de 2ª o Ayudante/a de Amarre que tengan el título profesional de Patrón/a Portuario/a o superior, pero para designarle se tendrán en cuenta los títulos y cursos de la persona trabajadora, así como la antigüedad en la empresa.

4. Las categorías de Capataz/a de Amarre y de Responsable de Mantenimiento serán de libre designación por parte de la empresa, debiendo tenerse en cuenta los títulos y cursos que ostente la persona trabajadora, valorándose especialmente, en el caso de la designación de Capataz/a de Amarre, la posesión del título profesional de Patrón/a Portuario/a o superior, así como la antigüedad en la empresa.

5. Cada colla de trabajo estará integrada por un Capataz/a de Amarre, dos Patronos/as de Amarre y el resto de la colla se compondrá con el personal suficiente para prestar el servicio de manera rápida y eficiente a criterio de la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 19. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL.

Las personas trabajadoras de nueva contratación desempeñarán el cargo de Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª o de 2ª, Ayudante/a de Amarre, Oficial/a de Mantenimiento de 1ª o de 2ª, Auxiliar de Mantenimiento, Oficial/a de Administración y Auxiliar de Administración, según acuerde con la empresa, teniendo en cuenta antes de realizar una nueva contratación, la promoción interna de las personas trabajadoras con la cualificación y capacitación adecuada para cubrir dicha plaza.

Para ocupar la categoría de Patrón/a de Amarre, el personal de nueva contratación deberá estar en posesión del título de Patrón/a Portuario/a o superior.

ARTÍCULO 20. CONDICIONES DEL PERSONAL CON CONTRATO FIJO DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, sean determinados o indeterminados.

En el contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración de la actividad, la jornada laboral y su distribución horaria, concretada en el momento del llamamiento y en el cuadrante mensual de turnos de trabajo que se publicará en el tablón de comunicación de la Empresa y se remitirá a la persona trabajadora vía mensaje de WhatsApp o similar.

Las personas trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamadas, según forma y orden previamente establecidos, en los términos establecidos en el presente artículo, cada vez que se reanude la actividad.

La Empresa realizará el llamamiento a la actividad de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo de forma escalonada, previo al inicio de las circunstancias estacionales o cíclicas dentro de la propia actividad de la empresa, según las categorías profesionales establecidas y las necesidades de servicio. De igual modo, durante el periodo de actividad de la Empresa en los que haya personas trabajadoras fijos discontinuos en situación de interrupción de la relación laboral, la Empresa podrá realizar llamamientos, según las categorías profesionales, al objeto de cubrir los incrementos de actividad sobrevenidos, sin que la negativa del trabajador pueda ser considerada como una baja voluntaria.

LLAMAMIENTO

La empresa pondrá en conocimiento de todo el personal fijo discontinuo afecto por la actividad, vía correo electrónico y mensaje de WhatsApp o similar, la fecha prevista para el inicio de la actividad con una antelación mínima de diez días al inicio de las circunstancias estacionales o cíclicas

Con una antelación mínima de cinco días a la fecha estimada de incorporación, la empresa comunicará al personal fijo discontinuo que efectivamente se vaya a necesitar la fecha estimada de inicio de actividad y una confirmación de inicio efectivo de la actividad con una antelación de al menos, dos días.

En las tres comunicaciones la persona trabajadora está obligada a responder por escrito a la empresa, confirmando así su incorporación en la fecha indicada en la segunda comunicación y confirmada en la tercera comunicación. El texto de estas comunicaciones se refleja en el ANEXO IV.

En cualquier caso, si el llamamiento se realiza en plazo inferior al establecido, será válido si la persona trabajadora lo acepta.

La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderá como dimisión de la persona trabajadora.

La persona trabajadora está obligada a comunicar a la Empresa la dirección electrónica y el teléfono para tal fin, así como la dirección postal.

El orden de llamamiento para cada una de las categorías se realizará según las necesidades de prestación de los servicios atendiendo a los siguientes criterios:

a) La fecha de ingreso de la persona trabajadora.

b) La idoneidad técnica y destrezas o habilidades demostradas en la prestación de los servicios, que serán valoradas por el responsable o los responsables designados por la empresa en cada uno de los servicios o turnos o rotación de turnos de los servicios.

En caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, corresponderá a la empresa determinar a qué persona o personas trabajadoras se le efectúa el llamamiento.

La comunicación de la interrupción de la relación laboral para las personas fijas discontinuas se producirá de la misma manera que los llamamientos a la actividad, se comunicará con una antelación mínima de cinco días a la fecha estimada de interrupción, confirmándose con una antelación de dos días la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral. Esta interrupción se realizará en función de la finalización de la estacionalidad o de los ciclos o por la de minoración de la actividad o de los servicios a prestar por la Empresa dentro de estos periodos y/o por la finalización de la actividad o de los servicios, causando baja en la Seguridad Social.

El texto de estas comunicaciones se refleja en el ANEXO IV.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que corresponda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En lo no previsto por este artículo, así como ante cualquier modificación sobre la regulación de los modelos de contratación establecidos en el presente convenio, será de aplicación la regulación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 21. PÓLIZA POR INVALIDEZ Y MUERTE.

La Empresa se obliga a concertar con cualquier compañía aseguradora, una póliza de seguros de vida por fallecimiento en accidente laboral, por un importe de 25.000,00 euros, debiendo las personas trabajadoras señalar las personas beneficiarias que tenga por conveniencia.

Igualmente asegurará con el mismo capital el riesgo de Invalidez Permanente Absoluta para toda clase de trabajo, que se derive de accidente laboral.

Por Invalidez Permanente Total para la profesión habitual que se derive de accidente laboral, será asegurado con un capital de 10.000,00 euros, siempre y cuando la persona trabajadora cause baja en la empresa.

En cualquiera de los casos expuestos, la empresa sólo se obliga a la contratación de la póliza en cuestión, quedando exonerada de responsabilidad alguna en el supuesto de que por cualquier circunstancia la compañía aseguradora rechazase la inclusión de cualquiera de las personas trabajadoras adscritas, por lo que en ningún caso responderá del capital asegurado en ningún supuesto frente a dicho personal.

ARTÍCULO 22. PLAN DE PENSIONES Y JUBILACIÓN PARCIAL.

1. La empresa suscribirá al Plan de Pensiones vigente en la empresa, o al que se decida por la Comisión Paritaria, al personal fijo con jornada anual completa, con una aportación mensual de 49,37 euros, incrementándose anualmente en los términos previstos en el artículo 13 del presente Convenio.

2. Las personas trabajadoras interesadas en acceder a la jubilación parcial, podrán concertar de común acuerdo con la empresa, el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, quien, conforme a la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento, pueda acogerse a la jubilación parcial anticipada, podrá hacerlo, siendo obligatorio para la empresa su concesión. La persona trabajadora se obligará a mantener una jornada residual del 15% de la jornada laboral pactada en el convenio colectivo. Salvo acuerdo entre ambas partes la jornada residual a prestar se realizará de forma que la persona trabajadora preste la totalidad de la misma en jornadas laborales completas sucesivas en el período que la empresa y la persona trabajadora concierten, dentro del mismo año natural. La empresa se compromete a contratar a una persona trabajadora de relevo en los términos previstos en la legislación, al menos por una jornada equivalente a aquella que el jubilado parcial deje de prestar.

La persona trabajadora que acceda a la jubilación parcial anticipada habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa al cumplir la edad legal de jubilación, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

La persona trabajadora jubilada parcialmente, percibirá las retribuciones fijas y variables en proporción a la jornada efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

En el supuesto de que la persona trabajadora falleciera o fuere declarada en Incapacidad Permanente durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará a la persona trabajadora, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la Empresa, por cuanto la persona trabajadora, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

Las personas trabajadoras, de acuerdo con la Empresa, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años, en los supuestos y condiciones previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 23. ABSENTISMO LABORAL. SUSTITUCIONES.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, estarán obligadas a la sustitución del personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal, permisos o ausencias justificadas, excepto vacaciones, siempre y cuando la empresa lo considere oportuno.

Las personas trabajadoras adscritas a las categorías Capataz/a de Amarre, Patrón/a de Amarre, Oficial/a de Amarre de 1ª, Oficial/a de Amarre de 2ª y Ayudante/a de Amarre que se

encuentren en sus días de retén de guardia, podrán ser designados para la realización de la sustitución.

Cuando una persona trabajadora sea designada para la realización de una sustitución determinada, habrá cumplido su turno de obligatoriedad, pasando dicha obligatoriedad a la siguiente persona, independientemente del tiempo que dure dicha sustitución.

Por cada sustitución se abonará, en el concepto de PLUS DE PRODUCTIVIDAD, el importe contenido en la tabla salarial CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS incluida como ANEXO III al presente Convenio Colectivo, por todos los conceptos y según las condiciones allí establecidas. Cuando la sustitución se realice por más de seis horas se abonará como Turno de Sustitución. Cuando se realice algún turno de trabajo que supere las ocho horas se abonará además del importe previsto para el Turno de Sustitución, las Horas de Sustitución que excedan del turno.

Estas cantidades se incrementarán anualmente tal y como regula el artículo 13.

En el caso de que una persona trabajadora sea designada para realizar un turno de trabajo en sustitución de otra, cuya categoría sea la de Patrón/a de Amarre o Capataz/a de Amarre, se abonará, en concepto de Complemento de Categoría, la diferencia entre el salario correspondiente a su categoría profesional y el de la categoría de la persona trabajadora sustituida, además del resto de las retribuciones previstas. En ningún caso, se consolidará la categoría de Capataz/a de Amarre o de Patrón/a de Amarre por esta causa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 18 del presente Convenio.

ARTÍCULO 24. NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

Se establece que cada persona trabajadora fijo o indefinido con antigüedad mínima de un año percibirá en caso de nacimiento o adopción la cantidad de 221,55 € por cada hijo/a, para cuya percepción deberá presentar indispensablemente el Libro de Familia o Partida de Nacimiento del Registro Civil. Esta cuantía se incrementará anualmente en los términos previstos en el artículo 13 de este Convenio.

ARTÍCULO 25. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO.

Las partes se comprometen a firmar un Plan de Formación continua para desarrollar de la mejor manera posible la preparación y formación de las personas trabajadoras. Cuando se deba realizar un curso que suponga el mantenimiento o la obtención de la cualificación o titulación profesional pertinente para el mantenimiento de la cualificación exigida por la empresa o por las administraciones competentes, ya sea la administración Marítima o la Administración Portuaria u otra, será responsabilidad de la empresa el facilitar, a su costa, dicha formación y acceso a la titulación o para el mantenimiento de la misma a la persona trabajadora, siendo responsabilidad de esta última, llevar a efecto y ejecutar dicha formación en tiempo y forma exigida por la empresa. La Empresa adaptará los turnos de trabajo a la realización de la formación en función de las necesidades de servicio, así mismo colaborará en la tramitación de los cursos y en la consecución de los títulos profesionales que se deriven de estos.

La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. La adaptación de la jornada o la concesión de permisos por parte de la dirección de la empresa estará sujeta a las necesidades del servicio.

La persona trabajadora, para poder optar en el derecho establecido en el punto anterior, deberá solicitarlo a la empresa con al menos un mes de antelación.

Todas las solicitudes de permiso se atenderán siguiendo el orden de recepción de las peticiones y teniendo en cuenta la antigüedad del peticionario.

ARTÍCULO 26. LEGISLACIÓN APLICABLE.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 27. DERECHOS SINDICALES Y CUOTA SINDICAL.

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En lo referente a la cuota sindical, se acuerda que, a requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a una organización sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada persona trabajadora el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada, en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la organización sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta en la que debe ser abonada dicha cantidad.

La dirección de la empresa entregará una copia del documento de abono a los representantes sindicales correspondientes.

La representación unitaria y sindical de las personas trabajadoras, dispondrá del crédito horario legalmente previsto, debiendo abonar la empresa a la organización sindical correspondiente, la cantidad de 12,00 euros por cada hora de crédito horario no disfrutado, cantidad que se ingresará mensualmente en la cuenta que dicha organización destine al efecto. Esta cuantía se incrementará anualmente en el mismo porcentaje en que lo haga el IPC anual publicado que resulte mayor entre el nacional o el correspondiente a la Comunidad Autónoma de Canarias.

ARTÍCULO 28. COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere apartado 4 del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance de la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del <<estatus>> jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

11º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deban emitir los delegados de personal a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 29. DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN O COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

A) DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En caso de que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.2 de la Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no exista la obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a aquel, serán ejercidas por los Delegados de Prevención en virtud de lo establecido en el artículo 39 del citado texto legal.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin

perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de Ley 31/1995, de 08 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Los informes que deben emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

B) DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. De existir la obligación de constituir el Comité de Seguridad y Salud, éste tendrá las siguientes competencias, en virtud de lo establecido en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre las empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités u otras medidas de actuación coordinada.

ARTÍCULO 30. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, en lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, no sólo se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya, sino que se pretende promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

A estos efectos, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras, o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para las demás personas trabajadoras, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 31. MEDIDAS SOBRE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO.

En esta materia se estará a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente en cada momento en la empresa.

ARTÍCULO 32. COMISIÓN PARITARIA.

1. Constitución. Durante la vigencia del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, que deberá formalizarse en el plazo de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio Colectivo.

2. Composición. La Comisión estará formada paritariamente, por tres representantes legales de las personas trabajadoras y tres por la representación legal de la empresa. Podrán asistir a

las sesiones de la Comisión Paritaria, con voz, pero sin voto, los asesores que las partes estimen convenientes, con un máximo de dos por cada parte.

Como domicilio de esta Comisión Paritaria, a efectos de notificaciones y comunicaciones se designa el domicilio social de la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones que tienen atribuidas los miembros de la Comisión Paritaria de la representación de las personas trabajadoras gozarán, siempre que sean convocadas por la empresa, de un crédito horario del 100% de su jornada y tendrán garantizadas el 100% de las retribuciones que percibirían en el tiempo efectivo dedicado a las funciones establecidas y cuando sean convocadas por la representación legal de las personas trabajadoras, hasta un máximo de tres al año.

3. Competencias de la Comisión Paritaria. Serán competencia de esta Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo y vigilar el cumplimiento de lo pactado.

- Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el procedimiento que se regula en este artículo.

- Actuar en casos de conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa.

- Revisiones salariales.

- Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo.

4. Procedimiento. La Secretaría de la Comisión Paritaria, estará obligada a remitir a cada una de las representaciones que la integran, dentro del plazo de 24 horas desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etcétera, sean remitidos a la sede de la Comisión Paritaria por el conducto más rápido posible.

5. Carácter de las reuniones y convocatorias. La Comisión deberá reunirse, para tratar de asuntos que se sometan a la misma, tantas veces como sea necesario cuando existan causas justificadas para ello, o lo solicite la representación de cualquiera de las partes firmantes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria revestirán, en base a los asuntos que le sean sometidos, el carácter de Ordinarias o Extraordinarias y podrán realizarse de manera presencial o telemática.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria en las que se incluyan puntos del Orden del Día relativos a conflicto colectivo o huelga, tendrán el carácter de convocatorias extraordinarias, salvo que, expresamente, la parte convocante le atribuya carácter ordinario.

En las convocatorias Ordinarias, la Comisión Paritaria deberá resolver los asuntos que se le planteen en el plazo de 15 días y, en las Extraordinarias, en el término de 3 días desde la recepción de la convocatoria.

Los integrantes de ambas partes están legitimados para proceder a la convocatoria de la Comisión Paritaria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la Secretaría, con tres días de antelación a la fecha de la reunión, mediante cualquier medio que permita tener constancia de su recepción, haciendo constar el Orden del Día y el carácter de la reunión, y remitiendo, a la vez, por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto de debate. La Secretaría lo comunicará simultáneamente a la otra parte.

Para abordar las materias cuyo estudio tiene encomendado la Comisión, ésta podrá convocar Comisiones de Trabajo cuyos acuerdos sólo tendrán validez una vez aprobados por la Comisión Paritaria.

6. De las Actas de las sesiones. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantará un Acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente, los acuerdos que se alcancen.

Las Actas serán redactadas por la Secretaría de la Comisión designada por sus miembros.

Para su validez, las Actas deberán ser aprobadas por la Comisión, mediante la firma de cada representación en la reunión siguiente que celebre la Comisión.

Una vez aprobadas, las Actas tendrán carácter vinculante.

7. Del quórum y régimen de adopción de acuerdos. Para la válida constitución de la Comisión Paritaria y adopción de acuerdos, con carácter vinculante, se exigirá la asistencia y el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Por acuerdo de las partes, las diferencias existentes en el seno de la Comisión podrán resolverse mediante el procedimiento de mediación o arbitraje. Si ello no fuera acordado, quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

2. Se considerarán FALTAS LEVES las siguientes:

a) Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.

c) Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de posible accidente o de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave según los casos.

d) Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal, podrán ser consideradas como faltas graves.

e) Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que la persona trabajadora tenga a su cargo.

f) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

g) No entregar copia de la renovación del Carnet de Conducir que lo habilita para la conducción de los vehículos de servicios de la Empresa o de los títulos profesionales y certificados de especialidad o del Certificado Médico de Aptitud para Embarque que lo habilitan para el ejercicio de la profesión y/o para el enrole en las embarcaciones de servicios de la Empresa, siempre que sea necesario para el desempeño de sus funciones.

3. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad, en la presentación en el puesto de trabajo, no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otro miembro de la plantilla o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a otro miembro de la plantilla o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en las condiciones personales que pueden afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar. El falseamiento malicioso de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) No comunicar el cambio de domicilio que experimente una persona trabajadora en un plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

e) No renovar el Certificado Médico de Aptitud para Embarque del ISM en tiempo y forma, tal y como exige la normativa que le permite estar enrolado en las embarcaciones de la Empresa. En todo caso, se considerará falta muy grave si transcurre más de un mes desde el vencimiento, salvo que se acredite haber realizado los trámites para la renovación de tal reconocimiento médico y las oportunas alegaciones que justifican el retraso en la renovación.

f) No mantener o renovar los títulos profesionales o certificados de especialidad de Marina Mercante o de la Administración Portuaria que le habilitan para la prestación de la profesión y para el enrole en las embarcaciones de servicios de la Empresa, así como la negativa a facilitar documentación e información a la Empresa en relación a los títulos habilitantes para el desempeño del trabajo.

g) No renovar en tiempo y forma el Carnet de Conducir que lo habilita para la conducción de los vehículos de servicios de la Empresa. Se considerará falta muy grave si se excede en más de un mes desde el vencimiento la falta de obtención de este, siempre que sea imputable a la persona trabajadora siempre que sea necesario para el ejercicio de sus funciones.

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

i) La imprudencia grave en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o medios materiales de la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

j) Ausentarse del trabajo sin permiso de quien ejerza las funciones de Capataz/a de Amarre correspondiente o de la Dirección de la Empresa.

k) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

l) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

m) La repetición de faltas dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

n) La no correcta utilización de la ropa de trabajo, de los EPIS o de los equipos de trabajo individuales entregados por la empresa.

o) El no cumplimiento de las obligaciones derivadas de localización y asistencia a los trabajos encomendados en los días de retén de guardia, incluida la no comunicación de los números de teléfono para su localización.

p) El incumplimiento de los protocolos o procedimientos de trabajo o de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales o de las obligaciones en materia laboral. Se considerará como falta muy grave, si dicho incumplimiento conlleva riesgo para los compañeros de trabajo o para los equipos o instalaciones de la empresa o posible sanción por la Administración.

4. Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

c) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

d) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

g) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración, tanto a sus superiores jerárquicos, así como a cualquier otro miembro de la plantilla o terceros que tengan relación con la Empresa en materia de los servicios prestados.

h) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

5. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por ese Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora y, cuando se trate de faltas graves y muy graves, a los representantes sindicales y/o legales de las personas trabajadoras, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La persona trabajadora en el plazo de tres días podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

6. SANCIONES.

Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
- Despido.

7. PRESCRIPCIÓN.

Se establecen las siguientes prescripciones, contadas a partir del momento que la Dirección de la Empresa tenga conocimiento de que se hayan cometido:

A) Para faltas leves: prescribirán a los diez días.

B) Para faltas graves: prescribirán a los veinte días.

C) Para faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

En cualquier caso, las sanciones prescriben a los seis meses desde que se cometió la falta.

ANEXO I							
MENSUALIDADES 2023							
CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PROFESIONALIDAD	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS EMBARQUE/CONDUCCIÓN	PLUS DE RESPONSABILIDAD	TOTALES	
Capataz/a Amarrador	1.892,01 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €	456,89 €	2.514,60 €	
Patrón/a Amarrador	1.849,85 €	49,57 €	90,26 €	75,44 €	55,00 €	2.070,55 €	
Oficial/a Amarrador de 1ª	1.683,05 €	47,14 €	90,26 €	75,44 €		1.848,75 €	
Oficial/a Amarrador de 2ª	1.298,19 €	37,44 €	90,26 €	75,44 €		1.463,89 €	
Ayudante/a Amarrador	924,58 €	27,74 €	90,26 €	75,44 €		1.090,28 €	
Responsable de Mantenimiento	1.849,85 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €	250,00 €	2.265,55 €	
Oficial/a de Mantenimiento de 1ª	1.849,85 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €		2.015,55 €	
Oficial/a de Mantenimiento de 2ª	1.298,19 €	37,44 €	90,26 €	75,44 €		1.463,89 €	
Auxiliar de Mantenimiento	924,58 €	27,74 €	90,26 €	75,44 €		1.090,28 €	
Oficial/a de Administración de 1ª	2.223,79 €	66,01 €	90,26 €			2.314,05 €	
Oficial/a de Administración de 2ª	1.574,16 €	47,14 €	90,26 €			1.664,42 €	
Auxiliar de Administración	998,32 €	27,74 €	90,26 €			1.088,58 €	

ANEXO II

PAGAS EXTRAS 2023

CATEGORIAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PROFESIONALIDAD	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS EMBARQUE/CONDUCCIÓN	TOTALES
Capataz/a Amarrador	1.892,01 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €	2.057,71 €
Patrón/a Amarrador	1.849,85 €	49,57 €	90,26 €	75,44 €	2.015,55 €
Oficial/a Amarrador de 1ª	1.683,05 €	47,14 €	90,26 €	75,44 €	1.848,75 €
Oficial/a Amarrador de 2ª	1.298,19 €	37,44 €	90,26 €	75,44 €	1.463,89 €
Ayudante/a Amarrador	924,58 €	27,74 €	90,26 €	75,44 €	1.090,28 €
Responsable de Mantenimiento	1.849,85 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €	2.015,55 €
Oficial/a de Mantenimiento de 1ª	1.849,85 €	69,75 €	90,26 €	75,44 €	2.015,55 €
Oficial/a de Mantenimiento de 2ª	1.298,19 €	37,44 €	90,26 €	75,44 €	1.463,89 €
Auxiliar de Mantenimiento	924,58 €	27,74 €	90,26 €	75,44 €	1.090,28 €
Oficial/a de Administración de 1ª	2.223,79 €	66,01 €	90,26 €		2.314,05 €
Oficial/a de Administración de 2ª	1.574,16 €	47,14 €	90,26 €		1.664,42 €
Auxiliar de Administración	998,32 €	27,74 €	90,26 €		1.088,58 €

ANEXO III			
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS			
Plus de Productividad			
DENOMINACIÓN	AÑO 2023	ARTICULO	OBSERVACIONES
HORA DE SUSTITUCIÓN	13,43 €	Artículo 22	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
HORA FESTIVA DE SUSTITUCIÓN	16,44 €	Artículo 22	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE SUSTITUCIÓN	87,89 €	Artículo 22	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE SUSTITUCIÓN (COMO PATRÓN AMARRADOR)	89,04 €	Artículo 22	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SÓLO CUANDO SE EJERZA DE PATRÓN AMARRADOR EN EL TURNO
TURNO DE SUSTITUCIÓN (COMO CAPATAZ AMARRADOR)	95,00 €	Artículo 22	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
RECARGO TURNOS FESTIVOS DE SUSTITUCIÓN	20,00%	Artículo 22	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE TRABAJO	87,89 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS.
TURNO DE TRABAJO (COMO PATRÓN AMARRADOR)	89,04 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SÓLO CUANDO SE EJERZA DE PATRÓN AMARRADOR EN EL TURNO
TURNO DE TRABAJO (COMO CAPATAZ AMARRADOR)	95,00 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
HORA DE TRABAJOS	13,68 €	Artículo 16	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
HORA FESTIVA DE TRABAJOS	16,87 €	Artículo 16	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA DE TRABAJOS A CRUCEROS	10,00 €	Artículo 16	SIN RECARGOS POR HORAS NOCTURNAS NI FESTIVIDAD.
HORA DE TRABAJOS A BORDO	16,84 €	Artículo 16	SOLO APLICA EN EMBARCACIONES QUE NO SEAN DE LA EMPRESA. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA FESTIVA DE TRABAJOS A BORDO	17,47 €	Artículo 16	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
HORA DE TRABAJOS PARA PLATAFORMAS	17,46 €	Artículo 16	SIN RECARGOS DE FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
HORA DE TRABAJOS EN VERTIDOS AL MAR	18,31 €	Artículo 16	SIN RECARGOS DE FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
COLOCACIÓN DE BARRERAS	6,91 €		NO SE APLICA RECARGO POR NOCTURNIDAD NI FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
RETIRADA Y LIMPIEZA DE BARRERAS	9,15 €		NO SE APLICA RECARGO POR NOCTURNIDAD NI FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO

NOTAS DE APLICACIÓN			
MÍNIMO DE 2 HORAS		Artículo 16	
RECARGO POR HORAS NOCTURNAS	+ 0,92 €/HORA	Artículo 16	APLICABLE SOLO DE LUNES A DOMINGOS DE 22 A 06 Y SOLO PARA LAS HORAS DE TRABAJOS (NO SE INCLUYEN LAS HORAS FESTIVAS DE TRABAJOS), TRABAJOS PARA PLATAFORMAS Y TRABAJOS EN VERTIDOS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO

Actividad Complementaria			
DENOMINACIÓN	AÑO 2023	ARTICULO	OBSERVACIONES
ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA	a.-149,35 € b.-103,85 € c.-63,06 € d.-43,85 €	Artículo 16	a.-CAPATAZ AMARRADOR (ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 31/12/2020). b.-RESTO CATEGORÍAS AFECTADAS (ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 31/12/2020). c.-CAPATAZ AMARRADOR (ANTIGÜEDAD POSTERIOR AL 31/12/2020). d.-RESTO CATEGORÍAS AFECTADAS (ANTIGÜEDAD POSTERIOR AL 31/12/2020).

ANEXO IV.

PRIMER COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:

LLAMAMIENTO DE PREAVISO DE INICIO DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de inicio de la actividad el día ____ de _____ del _____. Este preaviso es sólo de inicio previsto de la actividad por parte de la Empresa. Recibirá el preceptivo preaviso, en caso de ser necesario que Ud. inicie la actividad, confirmándole o modificándole el día previsto de inicio de su actividad.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha prevista de inicio de actividad de la Empresa.

SEGUNDO COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:

LLAMAMIENTO DE PREAVISO DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA:

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de inicio de su actividad el día ____ de _____ del _____. Recibirá el preceptivo aviso de confirmación de inicio de su actividad, confirmándole o modificándole la fecha efectiva de inicio de su actividad.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha prevista de inicio de su actividad.

TERCER COMUNICADO DEL LLAMAMIENTO:**LLAMAMIENTO DE CONFIRMACIÓN DE INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA:**

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para CONFIRMARLE que la fecha efectiva de inicio de su actividad es el día ____ de _____ del ____.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido e indicando su disponibilidad para la fecha efectiva de inicio de su actividad.

PRIMER COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:**COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN ESTIMADA LA RELACIÓN LABORAL:**

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para indicarle que se estima como fecha de interrupción de su relación laboral el día ____ de _____ del _____. Recibirá el preceptivo aviso de confirmación de fecha de interrupción de la relación laboral, confirmándole o modificándole la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido.

SEGUNDO COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:**COMUNICADO DE INTERRUPCIÓN EFECTIVA DE LA RELACIÓN LABORAL:**

Estimado/a trabajador/a,

La Empresa se pone en comunicación con Ud., según lo indicado en el Convenio Colectivo, para CONFIRMARLE que la fecha efectiva de interrupción de la relación laboral es el día ____ de _____ del ____.

Por favor, sírvase contestar a este comunicado, en señal de recibido.

95.180



GOBIERNO DE CANARIAS

**BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS**

Franqueo concertado 23/1

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA OLIVA	
838425	Nombramiento de Administrativa de Gestión para el área de Secretaría General y Servicios Generales..... 7404
838396	Nombramiento de Técnico Medio en Recursos Humanos, para el área de Servicios Generales 7404
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN	
841523	Lista definitiva para la convocatoria de 1 plaza de Graduado/a Social, Tribunal Calificador y fecha de examen 7405
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA	
845329	Emplazamiento al interesado en el procedimiento abreviado 154/2026, a instancias de Emmanuel Saavedra Fleitas 7408
M.I. AYUNTAMIENTO DE TELDE	
843437	Modificación del Decreto 2023-4649 sobre delegación de competencias de la Alcaldía en Concejales 7408
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE TÍAS	
841562	Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos 13/2026 mediante crédito extraordinario..... 7409
836237	Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos 16/2026 mediante crédito extraordinario..... 7410
841532	Convocatoria pública para la elección de Juez de Paz Sustituto 7410
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE VEGA DE SAN MATEO	
860799	Aprobación definitiva del expediente de M.C. 03/2026, por créditos extraordinarios y suplemento de créditos..... 7411

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE TURISMO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

1.278

VISTO los Acuerdos de 18 de febrero de 2026 y de 8 de abril de 2026, en materia de revisión de tablas salariales para el año 2026, alcanzado por los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033) con expediente 35/01/0047/2026 código de localizador: AP_CB77ZW42, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO. Inscribir los citados Acuerdos en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A diecisiete de abril de dos mil veintiséis.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, José Ramón Rodríguez Albertus.

ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033)

En Las Palmas de Gran Canaria, en la sede social de la empresa, sita en muelle León y Castillo, s/n, y siendo las 13:00 horas del día 18 de febrero de 2026, se celebra sesión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033), asistiendo los representantes de la empresa y de los trabajadores que a continuación se relacionan:

José Socas Álamo. Apoderado.

Roberto Hernández Domínguez. Jefe de Recursos Humanos.

Ricardo Dieppa Machín. Delegado Sindical.

Luis Alexis Hernández Socas. Delegado Sindical.

Habiéndose remitido con fecha 10 de febrero de 2026 la correspondiente convocatoria para la sesión ordinaria de esta Comisión cuyo Orden del Día es:

1. Aprobación de las Tablas Salariales 2026 y Anexo III del Convenio Colectivo.
2. Delegación de facultades.
3. Ruego y preguntas.

ACUERDOS

1. Aprobación de las Tablas Salariales 2026 y Anexo III del Convenio Colectivo.

Toma la palabra don José Socas y expone que en aplicación de lo regulado el artículo 13 del convenio colectivo de Servicios de Amarre y Desamarre, Mantenimiento y Administración (2023-2033), se van a actualizar los importes reflejados en los Anexos I y II, y en los artículos 5, 11, 12, 16, 18 y 22 del convenio con el correspondiente 2,9% que es IPC nacional dado que es superior al IPC en Canarias que fue del 2,8%. En cuanto a las cuantías que se regulan en el artículo 23, que figuran en el Anexo III, y en el artículo 27 del Convenio se estipula aplicar el mismo porcentaje de revisión en atención a las circunstancias que nos afectan.

Tras las deliberaciones oportunas, se aprueba por UNANIMIDAD, firmándose los Anexo I, II y III correspondiente a las tablas salariales y conceptos retributivos varios 2026, adjuntas a esta acta.

2. Se acuerda delegación a favor de don Carlos Manuel Abreu Rodríguez con D.N.I. ***569***. Graduado Social, para que proceda a registrar telemáticamente el Acuerdo Salarial de 2026 del Convenio Colectivo de SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033) de la empresa SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L., negociado por esta comisión.

3. No existen ruegos ni preguntas.

Y no tratándose más asuntos se levanta la sesión, procediéndose a la firma de esta acta en tres copias originales en señal de aprobación.

Representación de los Trabajadores

Representación de la Empresa

ACTA DE LA REUNIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033)

En Las Palmas de Gran Canaria, en la sede social de la empresa, sita en muelle León y Castillo, s/n, y siendo las 13:00 horas del día 8 de abril de 2026, se celebra sesión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033), asistiendo los representantes de la empresa y de los trabajadores que a continuación se relacionan:

José Socas Álamo. Apoderado.

Roberto Hernández Domínguez. Jefe de Recursos Humanos.

Ricardo Dieppa Machín. Delegado Sindical.

Luis Alexis Hernández Socas. Delegado Sindical.

Habiéndose remitido con fecha 1 de abril de 2026 la correspondiente convocatoria para la sesión ordinaria de esta Comisión cuyo Orden del Día es:

1. Subsanación del acuerdo de aprobación de las Tablas Salariales 2026 y Anexo III del Convenio Colectivo.
2. Delegación de facultades.
3. Ruego y preguntas.

ACUERDOS

1. Subsanación del acuerdo de aprobación de las Tablas Salariales 2026 y Anexo III del Convenio Colectivo.

Toma la palabra don Roberto Hernández y expone que, en sesión celebrada el pasado 18 de febrero de 2026, se aprobaron por unanimidad la actualización con el correspondiente 2,9% de los importes reflejados en los Anexos I y II, y en los artículos 5, 11, 12, 16, 18 y 22 y de las cuantías que se regulan en el artículo 23, que figuran en el Anexo III, y en el artículo 27 del Convenio.

No obstante, aunque se mantienen las condiciones estipuladas para el devengo de las cuantías que figuran en el Anexo III para el ejercicio 2026, se debe aclarar que, para todas las categorías profesionales establecida en el presente convenio y en cualquier caso, la empresa garantizará el salario mínimo interprofesional establecido mediante el devengo de un complemento específico en caso de ser necesario.

Tras las deliberaciones oportunas, se aprueba por UNANIMIDAD.

2. Se acuerda delegación a favor de don Carlos Manuel Abreu Rodríguez con D.N.I. ***569***. Graduado Social, para que proceda a registrar telemáticamente el Acuerdo Salarial de 2026 del Convenio Colectivo de SERVICIOS DE AMARRE Y DESAMARRE, MANTENIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN (2023-2033) de la empresa SERVICIOS PORTUARIOS CANARIOS, S.L., negociado por esta comisión.

3. No existen ruegos ni preguntas.

Y no tratándose más asuntos se levanta la sesión, procediéndose a la firma de esta acta en tres copias originales en señal de aprobación.

Representación de los Trabajadores

Representación de la Empresa

ANEXO I

MENSUALIDADES 2026

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PROFESIONALIDAD	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS EMBARQUE/ CONDUCCIÓN	PLUS DE RESPONSABILIDAD	TOTALES
Capataz/a de Amarre	2.077,45 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €	501,67 €	2.761,05 €
Patrón/a de Amarre	2.031,14 €	54,42 €	99,10 €	82,83 €	60,39 €	2.273,46 €
Oficial/a de Amarre de 1ª	1.848,01 €	51,76 €	99,10 €	82,83 €		2.029,94 €
Oficial/a de Amarre de 2ª	1.425,42 €	41,11 €	99,10 €	82,83 €		1.607,35 €
Ayudante/a de Amarre	1.015,19 €	30,46 €	99,10 €	82,83 €		1.197,12 €
Responsable de Mantenimiento	2.031,14 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €	274,51 €	2.487,58 €
Oficial/a de Mantenimiento de 1ª	2.031,14 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €		2.213,07 €
Oficial/a de Mantenimiento de 2ª	1.425,42 €	41,11 €	99,10 €	82,83 €		1.607,35 €
Auxiliar de Mantenimiento	1.015,19 €	30,46 €	99,10 €	82,83 €		1.197,12 €
Oficial/a de Administración de 1ª	2.441,73 €	72,48 €	99,10 €			2.540,83 €
Oficial/a de Administración de 2ª	1.728,44 €	51,76 €	99,10 €			1.827,54 €
Auxiliar de Administración	1.096,17 €	30,46 €	99,10 €			1.195,27 €

ANEXO II

PAGAS EXTRAS 2026

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PROFESIONALIDAD	PLUS LOCALIZACIÓN	PLUS EMBARQUE/ CONDUCCIÓN	TOTALES
Capataz/a de Amarre	2.077,45 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €	2.259,38 €
Patrón/a de Amarre	2.031,14 €	54,42 €	99,10 €	82,83 €	2.213,07 €
Oficial/a de Amarre de 1ª	1.848,01 €	51,76 €	99,10 €	82,83 €	2.029,94 €
Oficial/a de Amarre de 2ª	1.425,42 €	41,11 €	99,10 €	82,83 €	1.607,35 €
Ayudante/a de Amarre	1.015,19 €	30,46 €	99,10 €	82,83 €	1.197,12 €
Responsable de Mantenimiento	2.031,14 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €	2.213,07 €
Oficial/a de Mantenimiento de 1ª	2.031,14 €	76,59 €	99,10 €	82,83 €	2.213,07 €
Oficial/a de Mantenimiento de 2ª	1.425,42 €	41,11 €	99,10 €	82,83 €	1.607,35 €
Auxiliar de Mantenimiento	1.015,19 €	30,46 €	99,10 €	82,83 €	1.197,12 €
Oficial/a de Administración de 1ª	2.441,73 €	72,48 €	99,10 €		2.540,83 €
Oficial/a de Administración de 2ª	1.728,44 €	51,76 €	99,10 €		1.827,54 €
Auxiliar de Administración	1.096,17 €	30,46 €	99,10 €		1.195,27 €

ANEXO III			
CONCEPTOS RETRIBUTIVOS VARIOS			
Plus de Productividad			
DENOMINACIÓN	AÑO 2026	ARTÍCULO	OBSERVACIONES
HORA DE SUSTITUCIÓN	13,82 €	Artículo 23	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
HORA FESTIVA DE SUSTITUCIÓN	16,92 €	Artículo 23	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE SUSTITUCIÓN	90,44 €	Artículo 23	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE SUSTITUCIÓN (COMO PATRÓN/A DE AMARRE)	91,62 €	Artículo 23	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SÓLO CUANDO SE EJERZA DE PATRÓN AMARRADOR EN EL TURNO
TURNO DE SUSTITUCIÓN (COMO CAPATAZ/A DE AMARRE)	97,76 €	Artículo 23	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
RECARGO TURNOS FESTIVOS DE SUSTITUCIÓN	20,00%	Artículo 23	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS
TURNO DE TRABAJO	95,85 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS.
TURNO DE TRABAJO (COMO PATRÓN/A DE AMARRE)	97,11 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SÓLO CUANDO SE EJERZA DE PATRÓN AMARRADOR EN EL TURNO.
TURNO DE TRABAJO (COMO CAPATAZ/A DE AMARRE)	103,61 €	Artículo 16	NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS.
HORA DE TRABAJOS	14,92 €	Artículo 16	A PARTIR DE 6 HORAS SE COBRA TURNO COMPLETO CORRESPONDIENTE. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO
HORA FESTIVA DE TRABAJOS	18,40 €	Artículo 16	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA DE TRABAJOS A CRUCEROS	10,91 €	Artículo 16	SIN RECARGOS POR HORAS NOCTURNAS NI FESTIVIDAD.
HORA DE TRABAJOS A BORDO	18,37 €	Artículo 16	SOLO APLICA EN EMBARCACIONES QUE NO SEAN DE LA EMPRESA. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA FESTIVA DE TRABAJOS A BORDO	19,06 €	Artículo 16	DE LAS 14 HORAS DEL SABADO A LAS 06 DEL LUNES Y TURNOS EN DIAS FESTIVOS. NO SE APLICA RECARGO POR HORAS NOCTURNAS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA DE TRABAJOS PARA PLATAFORMAS	19,05 €	Artículo 16	SIN RECARGOS DE FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
HORA DE TRABAJOS EN VERTIDOS AL MAR	19,97 €	Artículo 16	SIN RECARGOS DE FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
COLOCACIÓN DE BARRERAS	7,53 €		NO SE APLICA RECARGO POR NOCTURNIDAD NI FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
RETIRADA Y LIMPIEZA DE BARRERAS	9,98 €		NO SE APLICA RECARGO POR NOCTURNIDAD NI FESTIVIDAD. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
NOTAS DE APLICACIÓN			
MÍNIMO DE 2 HORAS		Artículo 16	
RECARGO POR HORAS NOCTURNAS	+ 1,01 €/HORA	Artículo 16	APLICABLE SOLO DE LUNES A DOMINGOS DE 22 A 06 Y SOLO PARA LAS HORAS DE TRABAJOS (NO SE INCLUYEN LAS HORAS FESTIVAS DE TRABAJOS), TRABAJOS PARA PLATAFORMAS Y TRABAJOS EN VERTIDOS. SE INCREMENTARÁ EN EL MISMO PORCENTAJE QUE EL IPC MÁS ALTO.
Actividad Complementaria			
DENOMINACION	AÑO 2026	ARTÍCULO	OBSERVACIONES
ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA	a.157,98€ b.109,86€ c. 66,71€ d. 46,39€	Artículo 16	a. CAPATAZ/A DE AMARRE (ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 31/12/2020). b. RESTO CATEGORÍAS AFECTADAS (ANTIGÜEDAD ANTERIOR AL 31/12/2020). c. CAPATAZ/A DE AMARRE (ANTIGÜEDAD POSTERIOR AL 31/12/2020). d. RESTO CATEGORÍAS AFECTADAS (ANTIGÜEDAD POSTERIOR AL 31/12/2020).