

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

4490 Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la asociación de titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del Puerto Deportivo Tomás Maestre de La Manga.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0102/2026; denominado Asociación de Titulares de Derechos de Atraque y Zonas de Servicio del Puerto Deportivo Tomás Maestre de La Manga; código de convenio n.º 30104162012023; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/05/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de septiembre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

II Convenio colectivo de trabajo para la empresa "Asociación de titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del Puerto Deportivo Tomas Maestre de La Manga"

Capítulo I. Disposiciones generales.

Sección Primera. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Sección Segunda. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión.

Artículo 3. Vigencia.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Sección Tercera. Compensación, absorción, revisión y modificación del Convenio y Garantía Personal.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Artículo 6. Revisión y modificación del Convenio Colectivo.

Sección Cuarta. Subrogación.

Artículo 7. Subrogación del personal.

Sección Quinta. Comisión Paritaria.

Artículo 8. Composición de la Comisión Paritaria

Capítulo II. Cláusulas de empleo.

Sección Primera. Estabilidad del empleo.

Artículo 9. Compromiso de conversión de contratos en contratos indefinidos y mantenimiento de las plantillas.

Sección Segunda. Fomento del empleo de personas con discapacidad.

Artículo 10. Cumplimiento de la normativa en materia de empleo del personal con discapacidad.

Sección Tercera. Promoción Profesional.

Artículo 11. Proceso de Promoción Interna.

Capítulo III. Estructura salarial y retribuciones.

Artículo 12. Principio de igualdad salarial y no discriminación.

Artículo 13. Incremento general de las retribuciones durante la vigencia de este convenio colectivo.

Sección Primera. Estructura salarial.

Artículo 14. Salario base.

Artículo 15. Antigüedad.

Artículo 16. Horas de temporal.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 18. Pluses.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Sección Segunda. Liquidación y abono del salario.

Artículo 20. Liquidación proporcional a la jornada realizada.

Artículo 21. Abono del salario.

Artículo 22. Anticipos a cuenta.

Capítulo IV. Jornada laboral y tiempo de trabajo.

Sección Primera. Jornada laboral.

Artículo 23. Jornada laboral ordinaria

Artículo 24. Registro de jornada

Artículo 25. Descanso diario.

Artículo 26. Descanso semanal.

Artículo 27. Festivos.

Sección Segunda. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 28. Vacaciones.

Artículo 29. Permisos y licencias con carácter retribuido.

Artículo 30. Permisos de conciliación con carácter retribuido.

Sección Tercera. Reducciones de jornada, permisos no retribuidos, y excedencias.

Artículo 31. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 32. Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

Artículo 33. Excedencias y permisos no retribuidos.

Capítulo V. Organización de la actividad.

Artículo 34. Cuadro de horarios, partes diarios de trabajo y calendario laboral.

Capítulo VI. Derechos colectivos.

Sección Primera. Seguros.

Artículo 35. Seguros.

Artículo 36. Incapacidad temporal.

Sección Segunda. Derechos sindicales.

Artículo 37. Crédito horario.

Artículo 38. Asambleas.

Sección Tercera. Otros derechos colectivos.

Artículo 39. Uniformidad.

Capítulo VII. Medidas para favorecer la igualdad.

Artículo 40. Medidas para la igualdad efectiva.

Artículo 41. Fomento de la contratación.

Artículo 42. Prevención del acoso en el trabajo.

Artículo 43. Prevención de la violencia de género.

Artículo 44. Derechos del colectivo LGTBI.

Capítulo VIII. Salud laboral, prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

Artículo 45. Protección del Medio Ambiente.

Artículo 46. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo IX. Formación.

Artículo 47. Formación Continua y cualificación profesional.



Capítulo X. Personal.

Artículo 48. Organización del trabajo.

Artículo 49. Categorías profesionales.

Capítulo XI. Sanciones.

Artículo 50. Sanciones.

Artículo 51. Expedientes disciplinarios.

Artículo 52. Faltas.

Artículo 53. Prescripción.

Artículo 54. Tipo de sanciones.

Anexo I

Categorías profesionales y tabla salarial a partir de enero de 2022

De una parte, por la Asociación de titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del Puerto Tomás Maestre La Manga, San Javier (La Manga del Mar Menor), Murcia y de otra la representación de los delegados y delegadas de UGT en representación de los trabajadores.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Sección primera. Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de titulares de derechos de atraque y zonas de servicio del Puerto Tomás Maestre La Manga que prestan sus servicios en todas la zonas del Puerto Tomas Maestre.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa antes indicada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito funcional del mismo, que desarrollen su actividad en el Puerto Tomas Maestre en la Manga del Mar Menor, Murcia.

Sección segunda. Vigencia, duración, prórroga y denuncia para su revisión o rescisión.

Artículo 3.- Vigencia.

La vigencia del Convenio se extenderá desde el **15 de mayo de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.**

Artículo 4.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prorrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

No obstante, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones del nuevo convenio tres meses antes de su finalización, antes del 31 de diciembre de 2025.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Sección tercera. Compensación, absorción, revisión y modificación del Convenio y Garantía Personal.

Artículo 5.- Compensación y absorción.

Las mejoras económicas globales contenidas en este Convenio, compensaran y absorberán las vigentes en la empresa que sean superiores a las aquí pactadas.

Artículo 6.- Revisión y modificación del Convenio Colectivo.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico resultado, de un proceso conjunto de negociación, por ello, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, haciendo uso de sus facultades, no homologara o anulara alguno de sus artículos o parte de su contenido, cualquiera de las partes que hayan intervenido legítimamente en su negociación, quedará facultada para exigir a las demás partes la renegociación del mismo en términos análogos o similares a los que fija el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores, que deberán aceptar el requerimiento y reunirse en el plazo de 10 días hábiles desde su recepción, al objeto de negociar de buena fe, para obtener un nuevo texto de Convenio que sustituya al anterior, en el momento en que se alcance dicho acuerdo y no antes.

Igualmente, por acuerdo de la Comisión Paritaria, se podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora, para proceder a la revisión de aquellos artículos que, fruto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se determine, siempre que el contenido de los artículos pueda presentar dificultades en su interpretación.

*Sección cuarta. Subrogación.***Artículo 7.- Subrogación del personal.**

En todo lo relativo a la subrogación del personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 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, garantizando, en todo caso, en los términos recogidos en la normativa de aplicación, que "El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente."

*Sección quinta. Comisión Paritaria.***Artículo 8.- Composición de la Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, adaptación, aplicación del Convenio y para la solución de discrepancias.

Estará compuesta por seis vocales, tres vocales por parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras, firmantes del convenio y tres nombrados por la empresa y de entre ellos se nombrará un secretario o secretaria que se designará en cada reunión.

En las reuniones se aceptará la presencia de personas que asesoren a las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio que tenga carácter de conflicto colectivo será sometida previamente a esta Comisión antes de entablar cualquier reclamación judicial.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para tener validez mayoría absoluta de la parte social y de la parte empresarial.

En caso de consulta a la Comisión Paritaria, superado el plazo de 7 días hábiles sin respuesta desde la primera reunión tras la consulta, se considerará resuelto el asunto sin acuerdo.

La convocatoria se efectuará por acuerdo de ambas partes o por la mayoría absoluta de los miembros de una de estas.

La convocatoria se remitirá, con una antelación mínima de 15 días hábiles para reuniones ordinarias y de 72 horas, en caso de reunión extraordinaria, por correo electrónico con confirmación de lectura.

En la convocatoria figurarán primera y segunda convocatoria con una diferencia de 30 minutos entre estas. En caso de no acudir la totalidad de los vocales a la primera convocatoria, la reunión podrá celebrarse en segunda convocatoria, con las y los vocales presentes de ambas partes que ostentaran la representatividad del 100% de la parte a la que pertenezcan.

Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

En caso de no alcanzar acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas podrán someterse estas a los servicios de mediación y arbitraje.

- Acuerdo de sometimiento extrajudicial de conflictos colectivos.

Transcurso del plazo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Las partes acuerdan acudir a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, tras el transcurso del plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin alcanzarse un acuerdo. A estos efectos el procedimiento arbitral será voluntaria.

- Discrepancias de la Comisión Paritaria.

En el caso de que no se alcanzará acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria en las cuestiones que dentro de sus competencias le sean planteadas, las partes someterán las discrepancias que se produzcan al sistema autónomo y extrajudicial de solución de conflictos de ámbito regional establecido en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III).

- Discrepancias para la inaplicación de condiciones de trabajo.

En el caso de que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos establecidos en el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos para poder inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo. Primero a través del procedimiento de mediación en la OMAL y, en caso de no alcanzarse acuerdo, mediante el procedimiento arbitral en dicha Oficina.

Capítulo II. Cláusulas de empleo.

Sección primera. Estabilidad del empleo.

Artículo 9.- Compromiso de conversión de contratos en contratos indefinidos y mantenimiento de las plantillas.

Con la finalidad de favorecer la mejor prestación de un servicio de calidad, potenciando la experiencia, la empresa mantendrá las ratios actuales de personal indefinido.

Sección segunda. Fomento del empleo de personas con discapacidad.

Artículo 10.- Cumplimiento de la normativa en materia de empleo del personal con discapacidad.

La empresa dará cumplimiento a lo establecido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social en materia de reserva de al menos un 2% de puestos de trabajo a cubrir por personas discapacitadas, teniendo las mismas condiciones y garantías salariales que el resto de profesionales.

Sección tercera. Promoción profesional.

Artículo 11.- Proceso de promoción interna.

Con el fin de favorecer el desarrollo profesional dentro de la empresa, se establece un sistema de promoción interna basado en criterios objetivos, transparentes y previamente determinados.

Las promociones y ascensos únicamente podrán realizarse cuando existan vacantes en la correspondiente categoría profesional. A tal efecto y por parte del personal Contramaestre y Gerencia, se desarrollará el cuadrante de necesidades de número de trabajadores por cada una de las categorías profesionales. En su momento, se dará traslado de dicho cuadrante a la R.L.T.

La cobertura de las vacantes se realizará conforme a los siguientes criterios:

- a) Adecuación al perfil del puesto
- b) Experiencia profesional acreditada
- c) Formación específica relacionada con el puesto.
- d) Valoración del desempeño profesional.
- e) Antigüedad en el puesto (más antiguo)

Con el fin de garantizar un proceso de promoción equitativo y transparente, se acuerda que, aunque la empresa mantiene la decisión final sobre los ascensos conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, cualquier propuesta de ascenso, deberá ser consultada previamente con la Representación Legal de los Trabajadores. La R.L.T. emitirá su visto bueno antes de la formalización del ascenso, garantizando un marco de diálogo y consenso. Asimismo, la Representación Legal de los Trabajadores se reserva el derecho de denunciar cualquier decisión que consideren arbitraria, en caso de que no se respeten los criterios de equidad y consulta previa pactados.

La empresa priorizará la promoción interna frente a la contratación externa, salvo inexistencia de candidaturas idóneas.

La categoría de Encargado se mantiene como categoría a extinguir, no pudiendo accederse a la misma mediante promoción interna.

Capítulo III. Estructura salarial y retribuciones.

Artículo 12.- Principio de igualdad salarial y no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor o categoría profesional ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 13.- Incremento general de las retribuciones durante la vigencia de este convenio colectivo.

Las partes firmantes acuerdan que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, las tablas retributivas y demás conceptos salariales de carácter fijo experimentarán un incremento anual de un mínimo del 2% sin que ello afecte al complemento personal. Dicho incremento se aplicará con efecto 1 de enero de cada año en vigor del convenio revisado, salvo que expresamente se acuerde otra fecha. Además, cada año se abordará la actualización de las tablas retributivas, manteniendo la posibilidad de elevar dicho porcentaje mínimo, en función de lo acordado entre las partes.

El presente convenio se aplicará con carácter retroactivo desde **la entrada en vigor del presente convenio (15 de mayo de 2026)** tanto en su tabla salarial como en el concepto de antigüedad.

Los atrasos derivados de la aplicación de este convenio, se abonarán en el plazo máximo de 45 días desde su firma.

Asimismo, se acuerda una revisión salarial para **2027** con un incremento retributivo del **2% en el salario base, disponibilidad y transporte.**

Los trabajadores/as que tengan cantidades pendientes de **antes de la entrada en vigor de este convenio** por cuatrienios, le serán abonadas en el porcentaje en vigor a **15 de mayo de 2026**, y al mismo tiempo que se abonen las cantidades que con carácter retroactivo se reconocen en este convenio.

Sección primera. Estructura salarial.

Artículo 14.- Salario base.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en las tablas recogidas en el anexo I de este texto.

Con independencia de las tablas salariales acordadas y de la fecha de firma del Convenio, se establece que se procederá a la regulación de las nóminas con fecha **de entrada en vigor del presente convenio (15 de mayo de 2026)**, fecha que se toma como referencia para iniciar la aplicación del incremento salarial pactado en este texto.

Artículo 15.- Antigüedad.

La antigüedad se devengará por cuatrienios, desde el primer día de entrada en la empresa, percibiéndose por cada cuatrienio el 6.5% del salario base, hasta un máximo de ocho cuatrienios.

La ampliación del tope máximo de cuatrienios de siete a ocho no tendrá carácter retroactivo en su aplicación.

En consecuencia, aquellos trabajadores y trabajadoras que a la fecha de firma de la presente revisión del convenio colectivo tengan cumplidos ocho o más cuatrienios, comenzarán a percibir el importe correspondiente al octavo cuatrienio únicamente a partir de la dicha fecha, sin que proceda el abono de cantidad alguna por períodos anteriores.

Artículo 16.- Horas de temporal.

Aquellas horas realizadas fuera de la jornada laboral para prevenir posibles daños como consecuencia de fenómenos meteorológicos adversos. Su compensación será:

Horas de temporal diurnas (08:00 a 22:00 horas) 20 €/hora

Horas de temporal nocturnas (22:00 a 08:00 horas) 25 €/hora

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán 2 gratificaciones extraordinarias, en los meses de julio y diciembre, a todo el personal, y su cuantía se calculará tomando en consideración el salario base, la antigüedad, el plus de disponibilidad y el complemento personal.

Artículo 18.- Pluses.

- Plus de transporte: Plus fijo por importe de 135 €, para todos los trabajadores y trabajadoras y se devengara mensualmente, en las doce nóminas. En situación de IT se cobrará.

- Plus de disponibilidad: Por la puesta a disposición del Puerto de los trabajadores, para atender las incidencias fuera del horario laboral. En situación de IT se cobrará. En el anexo I se pueden ver las cantidades por categoría de este plus.

Cuando el Puerto requiera a un trabajador/a que acuda a su puesto de trabajo en un supuesto excepcional, el trabajador o trabajadora estará obligado a acudir. Si se da este tipo de situación, será el personal contramaestre el que organice el sistema de rotación del personal con el fin de que un trabajador o trabajadora no pueda ser requerido por segunda vez hasta que el resto del personal del servicio/categoría lo hayan sido por primera vez y así sucesivamente. En ningún caso este plus sustituirá el pago del correspondiente exceso de jornada.

Se establecen distintas cuantías en función de los grados de aplicación, colectivos y categorías como quedan recogidas en la tabla salarial del anexo I.

Si algún trabajador/a no acudiera al requerimiento del Puerto (será considerada falta grave). Solo en caso de acreditada justificación podrá no acudir al requerimiento del Puerto, pero esto conllevará su acumulación para su recuperación en posteriores requerimientos.

- Plus complemento personal: Aquellos casos en los que la retribución del trabajador sea superior a la correspondiente para su categoría en la tabla salarial del anexo I, tendrán un complemento personal. Dicho complemento tendrá una cuantía fija, quedando congelado y no sufriendo incrementos posteriores. En los supuestos de I.T, el plus de complemento personal, lo cobrarán todos los trabajadores del Puerto.

- Plus de mayor responsabilidad: Por la adjudicación y realización de tareas o trabajos adicionales a las funciones de su puesto. Siempre que así lo determine la dirección y sea aceptado voluntariamente por el trabajador o trabajadora. La cuantía de dicho plus será determinada de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa siendo informada la representación legal de los trabajadores.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada pactada en este convenio. Las horas extraordinarias se abonarán a 16 €/hora.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo para el personal que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada establecida en este convenio, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada pactada en este convenio, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada profesional se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al personal en el recibo correspondiente, de conformidad con los sistemas de control horario implantado la empresa.

5. Si con motivo de modificación horaria de la jornada laboral y por el cumplimiento del servicio, solo si se le comunica al trabajador/a el mismo día y no pudiera desplazarse a su domicilio para comer o cenar, se le abonará una indemnización por la cuantía de diez euros (10 €).

Sección segunda. Liquidación y abono del salario.

Artículo 20.- Liquidación proporcional a la jornada realizada.

El personal que no realice la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación, por cualquiera de las causas legalmente establecidas (contratación a tiempo parcial, reducciones de jornada, etc.), percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

Artículo 21.- Abono del salario.

El salario será abonado dentro de los últimos 5 días del mes, por meses vencidos.

Artículo 22.- Anticipos a cuenta.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior a 1.000 €. Que deberá ser reintegrado por el trabajador o trabajadora en el mismo año natural a su solicitud.

Capítulo IV. Jornada laboral y tiempo de trabajo.

Sección primera. Jornada laboral.

Artículo 23.- Jornada laboral ordinaria.

La jornada de trabajo y distribución de la misma será la siguiente:

- Personal de marinería: 80 horas bisemanales de media en cómputo anual, con un máximo de 1.720 horas distribuidas de lunes a domingo. Se realizará en turnos de jornada continua que abarcarán entre las 8:00 y las 22:00 horas. La distribución de los turnos, tanto en la duración de horas como en número de días será propuesta y organizada por el personal contramaestre. Si por circunstancias extraordinarias se superaran las 80 horas bisemanales o no se llegara a las mismas, estas serán compensadas o devueltas en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se produjeran con el sistema hora por hora.

- Personal de marinería nocturna: 80 horas bisemanales de media en cómputo anual, con un máximo de 1.720 horas distribuidas de lunes a domingo. Se realizará en un único turno con horario de 22.00 a 8:00 horas. La distribución de los turnos, en número de días será propuesta y organizada por el personal contramaestre. Si por circunstancias extraordinarias se superaran las 80 horas bisemanales o no se llegara a las mismas, estas serán compensadas o devueltas en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se produjeran con el sistema hora por hora.

- Personal de mantenimiento: 80 horas bisemanales de media en cómputo anual, con un máximo de 1.720 horas distribuidas de lunes a domingo. Se realizará en turnos de jornada continua que abarcaran entre las 8:00 y las 22:00 horas. La distribución de los turnos, tanto en duración de horas como en número de días será propuesta por el personal contramaestre. Si por circunstancias extraordinarias se superaran las 80 horas bisemanales o no se llegara a las mismas, estas serán compensadas o devueltas en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se produjeran con el sistema hora por hora.

- Personal de limpieza: 36 horas semanales de media en cómputo anual, con un máximo de 1.550 horas distribuidas de lunes a domingo. Se realizará en turnos de jornada continua que abarcaran entre las 8:00 y las 22:00 horas. Si por circunstancias extraordinarias se superaran las 36 horas semanales o no se llegara a las mismas, estas serán compensadas o devueltas en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se produjeran con el sistema hora por hora.

- Personal de administración: 36 horas semanales de media en cómputo anual, con un máximo de 1.550 horas distribuidas de lunes a domingo. Se realizará en turnos de jornada continua de mañana o tarde con los siguientes horarios según época del año:

- De octubre a mayo: Mañanas de 9:00 a 15:00 horas y tardes de 15:00 a 21:00 horas. Durante estos meses la empresa podrá ofrecer a los trabajadores del turno de tarde la posibilidad de teletrabajar una o varias horas durante la jornada. Si el empleado acepta dicha oferta conllevará el reducir su jornada de trabajo en proporción al tiempo teletrabajado ese día. En este caso, el Puerto suministrará el material y los medios necesarios al trabajador para realizar esta labor.

- Meses de junio y septiembre: Mañanas de 9:00 a 15:00 horas y tardes de 15:00 a 21:00 horas.

- Meses de julio y agosto: Mañanas de 8:00 a 16:00 horas y tardes de 16:00 a 22:00 horas.

Si por circunstancias extraordinarias se superaran las 36 horas semanales o no se llegará a las mismas, estas serán compensadas o devueltas en el plazo de seis meses a partir de la fecha en que se produjeran con el sistema hora por hora.

El horario para los trabajadores/as afectados por este convenio será de jornada continua, los cuales serán establecidos por el Puerto, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

Se podrá distribuir irregularmente la jornada en un porcentaje no superior al 10% siempre con el consenso y visto bueno de la representación legal de los trabajadores.

Los turnos de todos los trabajadores del puerto, excepto los de marinería nocturna, deberán ser rotativos y equitativos, tanto en lo referente al horario, distribución de festivos y descansos en fin de semana.

Los trabajadores dispondrán de treinta minutos de descanso durante su jornada de trabajo que se computarán como tiempo trabajado efectivo. Este periodo de descanso será proporcional para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

La empresa facilitará una herramienta de uso obligatorio, según normativa vigente, con el fin de que el personal registre la actividad individualizada, desarrollada durante la jornada. El acceso a esta información estará garantizado para cada profesional y sus representantes de personal debidamente autorizados para ello.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores/as con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, las normas del presente convenio, y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

En caso de que existan cambios de turno previamente acordados entre trabajadores y uno de los afectados pase a situación de incapacidad temporal, imprevisto o cualquier causa organizativa, el otro trabajador implicado tendrá la obligación de ponerse a disposición de la empresa para facilitar la mejor redistribución del horario y garantizar la adecuada prestación del servicio.

El personal de limpieza y administración quedará organizativamente coordinado por el personal contraмаestre en lo relativo a la planificación operativa diaria del servicio, sin perjuicio de la dependencia funcional de la Dirección.

Artículo 24.- Registro de jornada.

Las empresas realizarán un registro eficaz de la jornada de cada profesional que será facilitado a la representación del personal y al personal. En todo caso se estará a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo o en la normativa vigente en esta materia.

El sistema electrónico de control horario será de uso obligatorio para todo el personal, debiendo registrarse de forma veraz y completa el inicio y finalización de la jornada. Las salidas temporales del recinto se deberán comunicar al personal contraмаestre quien determinará si se debe fichar como salida temporal.

El incumplimiento o uso indebido del sistema podrá dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

Por razones de seguridad y organizativas, se mantendrá junto al registro electrónico el correspondiente registro manual.

Artículo 25.- Descanso diario.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo 12 horas de descanso. Este descanso entre jornadas deberá respetarse incluso en la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Artículo 26.- Descanso semanal.

La empresa podrá programar los descansos del personal, facilitando día y medio de descanso consecutivo o dos días de descanso consecutivos o en días alternos, no necesariamente un domingo o festivo. Se garantizará que tales domingos o festivos sean rotativos para todo el personal. No obstante, por necesidades organizativas, la empresa podrá ajustar los descansos un día una semana y dos días la semana siguiente.

Artículo 27.- Festivos.

Se garantizará el disfrute mínimo de 7 de los 14 días festivos de ámbito nacional, regional o local.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

El día festivo que un trabajador/a trabaje se verá remunerado según **la siguiente fórmula:**

REMUNERACIÓN POR HORA FESTIVA TRABAJADA = [(Salario Base + Plus Disponibilidad) × 14 / Cómputo Horario Anual de la Categoría] × 1,75

El día festivo que se trabaje no dará nunca derecho a recuperación de ese día, puesto que, el día festivo ha sido compensado con **la remuneración citada en la fórmula anterior.**

Todos los festivos tienen que ser rotativos entre los distintos turnos, de tal manera que, acabada la rotación, todo el personal incluido en esta rotación tienen que haber trabajado y librado los mismos festivos.

Se remunerarán con carácter extraordinario las horas de trabajo realizadas los días 24 y 31 de diciembre, en horario de 00.00 horas a 24.00 horas de ambos días, a razón de la **misma fórmula anterior.**

Sección segunda. Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 28.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

No podrán ser compensadas económicamente, salvo en los casos de finalización del contrato sin posibilidad de disfrute de las mismas.

No se podrán realizar ningún tipo de actividad retribuida en el puerto, y se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de los contra maestres.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente fuera de los meses de julio y agosto, con criterios de rotación y equidad.

El calendario de vacaciones de cada trabajador debe elaborarse y publicarse entre enero y marzo y entre septiembre y octubre del año en curso.

Las vacaciones serán concedidas procurando atender las solicitudes del trabajador o trabajadora en cuanto a la época de disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia. En caso de no existir acuerdo se procederá por sorteo y sirviendo este de partida para que en los sucesivos años se proceda de forma rotatoria entre los optantes a un mismo periodo.

Si a un trabajador o trabajadora se le modifica el periodo concedido de vacaciones que le hubiera correspondido, a instancia del Puerto y por necesidades del servicio, comunicándose con una antelación inferior a quince días, tendrá derecho a un día más de vacaciones.

No se podrá modificar el periodo de vacaciones de un trabajador/a si este puede demostrar que tiene algún tipo de reserva hecha con anterioridad (resguardo de agencia de viajes, hotel, entradas, etc.) para disfrutarla en su periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el caso del personal de administración, las vacaciones deberán organizarse de forma que se garantice en todo momento la cobertura del servicio. Podrán coincidir dos personas del mismo departamento si existe acuerdo expreso de todo el personal afectado y compromiso de cobertura íntegra de los turnos por parte del personal restante durante dicho período, bajo la supervisión del personal contra maestro.

Artículo 29.- Permisos y licencias con carácter retribuido.

El personal dispondrá de los siguientes permisos y licencias previo aviso y justificación con carácter retribuido.

a) La persona trabajadora tendrá derecho a cinco días retribuidos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, **familiar del 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. También se entenderán incluidas en el supuesto de hecho que genera el permiso las estancias prolongadas en urgencias sin ingreso hospitalario iguales o superiores a 24 horas, siempre que requieran reposo domiciliario o cuidado efectivo. El disfrute del permiso podrá realizarse de forma continua o discontinua mientras persista el hecho causante debidamente acreditado.

b) Tres días de libre disposición, recuperables en caso de no haber cubierto la jornada anual, para el personal por cada año. Para disfrutar de este permiso el personal lo solicitará con al menos 7 días de antelación y en caso de que no sea denegado de forma expresa a las 48 horas de la solicitud se considerará concedido. Se tendrá un día más de libre disposición al cumplir 22 años en la empresa.

c) El personal dispondrá del tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y/o cualificación para el ejercicio de la actividad que la empresa establezca.

d) Cumplimiento de deberes públicos y de carácter personal e inexcusable, por el tiempo indispensable, previa justificación.

e) El personal, previo aviso de siete días de antelación salvo excepción y con el requisito de la sola justificación documental tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente: Para concurrir a exámenes finales o exámenes organizados por las Administraciones Públicas, el personal dispondrá del tiempo necesario para la realización del examen.

Artículo 30.- Permisos de conciliación con carácter retribuido.

a) Técnicas de fecundación asistida. Para someterse a técnicas de fecundación asistida los trabajadores y las trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para su realización, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. También se tendrá derecho a este permiso cuando sea su cónyuge o pareja de hecho quien se someta a dichas técnicas.

b) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, la trabajadora embarazada y su cónyuge o pareja de hecho podrán disfrutar de un permiso por el tiempo necesario para su realización, previo aviso y aportando la correspondiente justificación.

c) Permiso por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento. Se estará a lo establecido con carácter general en la legislación básica.

d) Ausencia diaria por nacimiento de hijas prematuras y/o hospitalizadas o hijos prematuros y/o hospitalizados. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta máximo de 8 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, o bien a flexibilizar hasta un máximo de 2 horas del horario fijo de jornada, sin disminución de retribuciones, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio. Igualmente, podrán disfrutar del permiso establecido en el párrafo anterior, el personal, en caso de hospitalización de hijas o hijos menores de 12 años, siempre que se hayan agotado los días de libre disposición del año en curso y los correspondientes al siguiente ejercicio, cuyo disfrute podrá anticiparse por este motivo.

e) Permiso de lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor de doce meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada diaria en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad, o una reducción de la jornada de trabajo en media hora diaria, sustituyéndolo por un permiso retribuido de un mes, siempre que se disfrute a continuación del permiso de maternidad o paternidad. Para poder disfrutar de este permiso retribuido de un mes no será necesario que con posterioridad al mismo se permanezca en situación de activo. La duración del permiso se mantendrá proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por **razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, de conformidad con lo prevenido en el Art. 37.4 del ET.**

f) Asistencia médica. Se facilitará por parte de los correspondientes Servicios de Personal el tiempo estrictamente indispensable para la asistencia médica del trabajador o de la trabajadora. La asistencia a sesiones o tratamientos continuados (quimioterapia, radioterapia, etc.) se considerará asistencia médica.

Cuando la asistencia médica sea prestada a hijas o hijos menores de 16 años o a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho dependientes y que no puedan valerse por sí mismos, como consecuencia de la edad, de la enfermedad o de la discapacidad, se concederá permiso no recuperable por el tiempo estrictamente indispensable.

g) Adaptación progresiva de jornada después de tratamientos de radioterapia o quimioterapia. El personal que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La empresa podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la incorporación efectiva.

Sección tercera. Reducciones de jornada, permisos no retribuidos, y excedencias.

Artículo 31.- Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, tendrá derecho a la reducción de la jornada

de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquella y hasta un máximo del noventa y nueve por ciento, con reducción proporcional de las retribuciones, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de la persona menor a su cargo afectada por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los dieciocho años. Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado de la persona menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

Cuando exista recaída de la persona menor por el cáncer o la misma enfermedad grave no será necesario que exista un nuevo ingreso hospitalario, si bien en la recaída de la enfermedad deberá acreditarse, mediante una nueva declaración médica, la necesidad de la continuación del tratamiento médico así como del cuidado directo, continuado y permanente del menor o de la menor por la persona progenitora, guardadora con fines de adopción, adoptante o acogedora.

2. A efectos del reconocimiento del permiso tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado que figura en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

3. Quien haga uso de esta reducción de jornada podrá acumularla en jornadas diarias completas, de modo que se presten servicios durante un número inferior de días a la semana o al mes.

Artículo 32.- Reducción y flexibilización de jornada por motivos de guarda legal y por cuidado directo de un familiar.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta el 75% de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho, **o de cualquier persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo** y que no desempeñe actividad retribuida, así como de la atención de hijos e hijas con necesidades educativas especiales o problemas de adaptación psicosocial.

Se podrá autorizar que la reducción de jornada se acumule en jornadas completas, siempre que resulte compatible con las necesidades y el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 33.- Excedencias y permisos no retribuidos.

a) Permiso sin sueldo para formación. El personal fijo de plantilla o que haya desempeñado el puesto de trabajo por un período superior a dieciocho meses podrá solicitar un permiso no retribuido, de una duración máxima de tres meses, para la asistencia justificada a cursos de perfeccionamiento profesional

directamente relacionados con el puesto de trabajo. Sin cómputo a efectos de antigüedad o indemnizatorio.

b) Excedencia por cuidado de familiares. El personal tiene derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tiene derecho a un período de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

c) Sin derecho a remuneración y por el tiempo indispensable, se dispondrá de permiso para participar en exámenes de carácter no oficial.

d) Excedencia voluntaria. El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a **cinco años**. El trabajador en excedencia voluntaria solo tendrá derecho al reingreso en una vacante de igual o similar grupo profesional.

La solicitud de reingreso, deberá cursarse con al menos dos meses de antelación a la finalización de la excedencia, de no hacerse así, se entenderá que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo.

Capítulo V. Organización de la actividad.

Artículo 34.- Cuadro de horarios, partes diarios de trabajo y calendario laboral.

Los turnos de trabajo se confeccionarán mensualmente y serán entregados al personal y a sus representantes.

El calendario laboral comprenderá el horario de trabajo y la distribución mensual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales. Dichos calendarios serán negociados con los representantes del personal.

Las empresas conservarán los registros horarios, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y facilitarán los mismos a petición del personal y sus representantes.

Capítulo VI. Derechos colectivos.

Sección primera. Seguros e incapacidad temporal.

Artículo 35.- Seguros.

La empresa tiene contratadas dos pólizas de seguros que cubren la responsabilidad civil en el marco del trabajo realizado por sus trabajadores.

1. Póliza de accidentes colectivo:

Fallecimiento por accidente 40.000 €

Incapacidad absoluta y permanente por accidente 40.000 €

2. Póliza de RC Marítima:

Sublímite por víctima 300.000 €

En ambos casos se estará a lo dispuesto por el clausulado de condiciones generales y particulares de ambas pólizas, de las que la representación legal de los trabajadores declara haber recogido copia y ser expresamente aceptada.

Artículo 36.- Incapacidad temporal.

Cuando un trabajador esté en situación de I.T. percibirá el total de su sueldo que incluye salario base, antigüedad, plus disponibilidad, plus transporte, complemento personal y plus mayor responsabilidad en las 12 mensualidades, así como en las pagas extras incluye salario base, antigüedad, plus disponibilidad y complemento personal, salvo la cantidad de cien euros (100 €) a descontar del total devengado de cada mes o de la paga extra, que en su caso se descontará de forma prorrateada según los días que dure la I.T. Esta salvedad no será de aplicación si la I.T. es por accidente laboral y en tal caso se cobrará el total de su sueldo tanto en las mensualidades como en las pagas extras.

*Sección segunda. Derechos sindicales.***Artículo 37.- Crédito horario.**

Los delegados y delegadas de personal o miembros de Comités de Empresa tendrán los derechos reconocidos por la Ley en materia de información, horas sindicales para su representación, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Para la petición de este crédito horario, se deberá solicitar con una antelación de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad manifiesta.

Artículo 38.- Asambleas.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reunirse en Asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por representantes del personal, siempre que, con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo en los plazos establecidos legalmente.

Se acordará por parte de los representantes con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea, así como su duración aproximada.

La empresa facilitará local apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento a las condiciones anteriormente descritas.

*Sección tercera. Otros derechos colectivos.***Artículo 39.- Uniformidad.**

Las empresas facilitarán al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa, climatología y consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización por parte del personal, entregando al personal al menos dos uniformidades completas acorde a la estación del año.

Capítulo VII. Medidas para favorecer la igualdad.**Artículo 40.- Medidas para la igualdad efectiva.**

Aunque las empresas de menos de 50 trabajadores no están obligadas a tener un Plan de Igualdad, si deben elaborar políticas internas en favor de la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres.

Todo ello, sin perjuicio de que la obligatoriedad de contar con el mismo venga impuesta por los pliegos públicos de licitación de la concesión administrativa.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores o trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona/puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.
- En las ofertas de empleo y procesos selectivos, se atenderá únicamente a la calificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.
- Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este Convenio.

Artículo 41.- Fomento de la contratación.

Con el objetivo de alcanzar una distribución equilibrada de mujeres y hombres en las empresas, en los procesos de selección de personal y en igualdad de condiciones por parte de las personas candidatas, se procurará la contratación de personas del sexo con menos presencia en la categoría en la que se oferte el contrato.

Artículo 42.- Prevención del acoso en el trabajo.

Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de medidas que tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, sexual o por razón de sexo, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspirada en los criterios de la ética, la honestidad y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral.

Tras la publicación del Convenio Colectivo en un plazo máximo de 3 meses, la Comisión Paritaria se compromete a elaborar un protocolo marco de actuación en situaciones de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo que, una vez concluido, deberá ser adoptado en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo.

Artículo 43.- Derechos de las víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la trabajadora la elección de la jornada.

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

- Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tienen derecho a la reserva de la plaza que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan se puede prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Artículo 44.- Derechos del colectivo LGTBI.

- La dirección de la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras, se dirigirán a la persona trans con el nombre sentido tanto en los documentos internos como verbalmente.

- Se incentivará la formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.

Las empresas, garantizaran la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.

Capítulo VIII. Salud laboral, prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.

Artículo 45.- Protección del Medio Ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales

y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y el personal adscrito al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos con la salud del personal, el entorno y los recursos naturales.

Artículo 46.- Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

En los términos establecidos en la normativa vigente y suscrito por las partes dentro del presente Convenio Colectivo se garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. Así mismo, se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de gestación, maternidad y lactancia.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Se desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud del personal. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente se pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de las personas afectadas.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán los representantes sindicales del personal.

- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se elaborará un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- La representación legal del personal en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria.

- Modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los lugares de trabajo.

Se proporcionará al personal afectado por este Convenio Colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se le reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente a su personal sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes del personal, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud del personal.

Capítulo IX. Formación.

Artículo 47.- Formación continua y cualificación profesional.

El Puerto fomentará la formación continua que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional.

A tal efecto, elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos, con especial atención a la creación de tres circuitos formativos, uno de personal de administración, otro de personal de marinería y otro de personal de mantenimiento.

Los planes de formación que se elaboren, se financiarán para su realización, además de con los fondos que puedan ser aportados por otras administraciones u organismos públicos o privados.

Se tenderá a la formalización de acuerdos con organismos docentes para la realización de prácticas obligatorias o extracurriculares en el Puerto, con respeto a la normativa referente a dichas prácticas, y nunca supondrá la sustitución de personal ni la realización de tareas en solitario en sustitución del personal.

Capítulo X. Personal.

Artículo 48.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, como potestad del Puerto, tiene como objetivo lograr en el Puerto un nivel adecuado de productividad, eficacia de los servicios y racionalización del trabajo y procesos, de manera compatible con la seguridad y salud, fundamentado en la mejor prestación de los recursos humanos y uso de recursos materiales, para los que es imprescindible la más activa y responsable actitud de las partes: Dirección del Puerto y personal.

Los trabajadores/as realizarán sus tareas con las herramientas precisas, estando obligados a mantenerlas en las mejores condiciones de conservación, haciéndose responsables de su limpieza y devolución, en las instalaciones, dependencias del puerto deportivo, a que sean destinados, según las necesidades o prioridades que se establezcan y bajo la dirección, control y supervisión de la dirección del Puerto.

Artículo 49.- Categorías profesionales.

A continuación, se describen las funciones a realizar para cada grupo profesional y que se recogen en el anexo I de categorías profesionales.

- **Administración:** Realizarán las labores administrativas, gestión de la administración, asumiendo la responsabilidad las categorías superiores, entre las funciones del personal de administración están: el registro, el archivo, contabilidad, facturación, gestión de cobros, atención al público, recepción y gestión de documentación de embarcaciones y control de acceso dentro de los horarios de trabajo. Y cualquier otra de similar

Se incluyen dentro de este personal:

Gerente

Personal Administrativo/a

Personal Auxiliar Administrativo/a

- **Marinería:**

Contraamaestre:

a) Realizará las funciones operativas y de coordinación y control del trabajo de los marineros y marineras y personal de mantenimiento, asumiendo la responsabilidad del trabajo que desempeñen.

b) Realizará las funciones de revisión del mantenimiento y servicio técnico de las instalaciones portuarias. Así como control de las entradas y salidas de embarcaciones del recinto náutico.

Marineros/as de 1.^a, marineros/as y ayudante de marinería:

Serán funciones de este grupo laboral, las siguientes:

a) La atención directa de los usuarios y usuarias del puerto, tanto de atraques, como locales. Ayuda a realizar la maniobra de atraque de las embarcaciones, revisión y vigilancia de los amarres.

b) Trabajos desde los muelles o pantalanes, así como desde el bote abarcando todo lo referente al correcto atraque de las embarcaciones (amarres, cabos, guías, etc.).

c) Realizaran trabajos de mantenimiento según las necesidades del puerto.

- **Mantenimiento:**

Oficiales de 1.^o, oficiales de 2.^a y ayudantes:

Serán funciones de los oficiales y auxiliares, las siguientes:

a) Mantenimiento del mobiliario e instalaciones de todo el recinto portuario (pintura, electricidad, jardinería, albañilería, fontanería, ayuda a oficiales de 1.^a, etc.).

b) Limpieza, barrido y baldeo de las calles, plazas y muelles del puerto, recogida de basuras tanto de papeleras como de contenedores de las instalaciones del puerto.

c) Realizaran trabajos de mantenimiento según las necesidades del puerto.

- **Limpieza de aseos y locales:** Corresponden estas funciones al personal de limpieza, que, dentro de su jornada de trabajo, mantendrá en perfectas condiciones de limpieza, todos los locales y aseos del puerto.

Todos los trabajos serán asignados por el personal contraamaestre, bajo la supervisión de la Dirección.

El personal de marinería y mantenimiento tendrá la obligación de colaborar entre sí en la realización de los trabajos propios del servicio, siguiendo las instrucciones del personal contraamaestre, conforme al principio de universalidad funcional y adecuada prestación del servicio.

Capítulo XI. Sanciones.

Artículo 50.- Sanciones.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral, incluidas las de índole sexual.

El Puerto, a través del Departamento de Personal, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 51.- Expedientes disciplinarios.

1. Cualquier sanción a un trabajador/a necesitará la instrucción previa de un expediente disciplinario, salvo las relativas a faltas leves por inasistencia o impuntualidad en el trabajo.

Se regirán por los siguientes plazos máximos de tramitación:

a) Quince días para la incoación del procedimiento, desde el momento que es conocido por el Puerto, y en todo caso al mes de cometida la falta.

b) Noventa días naturales para la resolución, entendiéndose en caso contrario sobreesido para las faltas muy graves, 40 días para las graves y 15 días para las leves.

Las faltas de asistencia y puntualidad se computarán por meses vencidos y la posibilidad de acumulación terminará con el año natural. En lo no previsto en los anteriores apartados se estará a lo dispuesto sobre enumeración de faltas leves, graves y muy graves y sus sanciones en la legislación vigente, en materia disciplinaria para los trabajadores de la Administración Civil del Estado, y demás disposiciones específicas para los trabajadores de administración local.

2. El procedimiento para sancionar se iniciará con comunicación al trabajador/a afectado de carta que fijará los hechos que se imputan, calificando los mismos y las posibles sanciones. Tras lo cual se dará quince días para alegaciones y finalmente se resolverá el expediente por escrito fijando los hechos, determinando la falta cometida y la sanción que se impone.

En caso de faltas graves y muy graves se comunicará la misma a la representación de los trabajadores para que realicen alegaciones que consideren oportunas en plazo de 15 días.

Para el caso de sanciones leves bastará su comunicación por escrito al trabajador/a afectado/a.

3. Para la suspensión preventiva de un trabajador/a será obligatoria la comunicación previa razonada a los representantes legales de los trabajadores/as.

4. El incumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en este artículo, determinará la nulidad del procedimiento y de la sanción, en su caso, por defecto de forma.

5. A petición de cualquiera de las partes se podrá nombrar una comisión investigadora en los casos de faltas graves y muy graves, que estará compuesta por tres miembros, uno de los cuales será el representante legal de los trabajadores. Dicha investigación no podrá durar más de un mes y desde su nombramiento paralizará los plazos de resolución.

Artículo 52.- Faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se calificará en consideración a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

La presente tipificación de faltas es a título enunciativo, de manera que se pueden sancionar otras conductas que constituyan incumplimientos contractuales de acuerdo con la legislación vigente.

1. SON FALTAS MUY GRAVES: Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 8 faltas de puntualidad, no justificadas, cometidas en un período de 2 meses, o 16 durante 4 meses.

b) Faltar al trabajo más de 3 días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en la gestión o la actividad encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como la empresa o a cualquier persona que se encuentre en el centro de trabajo o fuera de este, durante el desarrollo de su actividad laboral.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando suponga un riesgo relevante para el trabajador, sus compañeros o terceras personas, así como negarse a utilizar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

f) Hacer desaparecer, inutilizar, destroza o causar desperfectos a cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, utensilios, documentos, libros, vehículos, productos y material de la empresa o del centro de trabajo; cuando responda a una actividad deliberada del trabajador.

g) La embriaguez habitual y la toxicomanía, **cuando tales conductas repercutan negativamente en el desempeño laboral.**

h) Los maltratos de palabra u obra, o las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros, subordinados y clientes u otras personas relacionadas con la actividad.

i) La competencia desleal.

j) La imprudencia o negligencia inexcusables en el desarrollo del trabajo.

k) El abuso de autoridad por parte de quien los ostente.

l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal.

m) El abandono del puesto de trabajo sin ninguna justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ocasione un perjuicio evidente para la empresa, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

n) La reincidencia en falta grave en un período de 2 años, aunque sea de diferente naturaleza, siempre y cuando haya sido sancionada y haya adquirido firmeza.

2. SON FALTAS GRAVES:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Faltar 2 días al trabajo durante 1 mes, sin causa que lo justifique.

b) No atender con la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer un riesgo o perjuicio de cierta consideración para el mismo trabajador, sus compañeros, la empresa o terceras personas.

c) La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que suponga un riesgo para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas.

d) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de sus compañeros.

e) Simular la presencia de otro trabajador, justificando su entrada o fichando por él.

f) La negligencia en la conservación o en la limpieza de materiales y herramientas que el trabajador tenga a su cargo, así como de los equipos de protección individual.

g) El acoso sexual. Se entenderá por acoso sexual cualquier conducta o proposición de carácter sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o la intimidad del sujeto que la reciba. Serán circunstancias determinantes de la calificación como grave o muy grave de esta falta específica, además de la propia entidad de la conducta sancionada, la reiteración en esta y/o la condición de prepotencia o superioridad del ofensor.

h) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empleador o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, la maquinaria o los locales, siempre que afecte a la seguridad de otros compañeros y/o usuarios.

i) La revelación a terceras personas de cualquier información de reserva obligada, cuando se pueda derivar un perjuicio grave para la empresa o el descrédito de la imagen de ésta delante del público en general, sin perjuicio del ejercicio lícito de la acción sindical.

j) Trabajar, cuando un trabajador esté en excedencia, ya sea voluntaria o forzosa, en otra empresa ajena de la misma actividad y ámbito autonómico durante esta situación; o realizar, por si o por medio de terceras personas, durante toda la misma, actividades de cualquier tipo que supongan una competencia directa o indirecta hacia la empresa, excepto si hay acuerdo entre esta y el trabajador, documentada con autorización escrita de la empresa.

k) La falta de asistencia a cursos de formación organizados o contratados por la empresa, que sean obligatorios dentro de la jornada laboral.

l) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido sancionada y sea firme.

3. SON FALTAS LEVES:

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo justificado, aunque sea por un tiempo breve, siempre y cuando el abandono no sea perjudicial al desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a los compañeros de trabajo, supuesto en lo que podrá ser considerada como grave o muy grave.

b) Más de 3 faltas de puntualidad en un mes, o 2 cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas, durante el mencionado período y sin causa justificada.

c) No comunicar, con suficiente antelación, cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a menos que se acredite la imposibilidad de efectuar la mencionada comunicación.

d) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.

e) La falta ocasional de acondicionamiento o limpieza personal, cuando ocasione quejas o reclamaciones de los compañeros, jefes, abonados o clientes.

Artículo 53.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 54.- Tipo de sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

54.1 Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.

54.2 Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días. En el caso de faltas graves y muy graves se dará conocimiento de la sanción impuesta a los delegados de personal y a los delegados sindicales si hubiera.

54.3 Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

Con respecto a los trabajadores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Anexo I**Categorías profesionales y tabla salarial a partir de la entrada en vigor del convenio**

CATEGORÍA	SALARIO BASE (€)	DISPONIBILIDAD (€)	TRANSPORTE
ADMINISTRATIVO	1.196,69€	212,24€	143,26
MARINERO DE NOCHE	1.196,69€	291,83€	143,26
MARINERO	1.196,69€	291,83€	143,26
ENCARGADO	1.468,66€	291,83€	143,26
CONTRAMAESTRE	1.740,64€	344,89€	143,26
DIRECTOR GERENTE	2.719,74€	344,89€	143,26
AYUDANTE MARINERO	1.033,50€	159,18€	143,26
LIMPIADORA	979,11€	0,00€	143,26
OFICIAL 2ª	1.087,90€	212,24€	143,26
OFICIAL 1ª	1.196,69€	291,83€	143,26
MARINERO 1ª	1.468,66€	291,83€	143,26
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.033,50€	185,71€	143,26

En La Manga del Mar Menor (San Javier), a día 15 de mayo de 2026, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa "ASOCIACIÓN DE TITULARES DE DERECHOS DE ATRAQUE Y ZONAS DE SERVICIO DEL PUERTO DEPORTIVO TOMAS MAESTRE LA MANGA", integrada por las siguientes personas:

Por la empresa:

- *Carlos Sierra Armas (presidente)*
- *Rubén Argibay Cañas (responsable de recursos humanos)*

Por la representación legal de los trabajadores:

- *Tomasa García Torrecillas*
- *Ignacio Pallares Castelló*
- *Juan José Balsalobre Pedreño*