

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/04711 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de Amarradores del Puerto de Valencia, SL. Código: 46003872011992.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Amarradores del puerto de Valencia, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 19 de diciembre de 2024, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone 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, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

[VER ANEXO](#)

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

València, 22 de abril de 2025.—La directora territorial de trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA
“AMARRADORES DEL PUERTO DE VALENCIA, S.L.U”**

2024-2026

CONTENIDO

PREÁMBULO	2
ART. 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TERRITORIAL.....	2
ART. 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.....	3
ART. 3º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD	3
ART. 4º.- RÉGIMEN DE TRABAJO	3
ART. 5º.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS SEMANALES.....	4
ART. 6º.- HORAS COMPLEMENTARIAS.....	5
ART. 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.....	6
ART. 8º.- VACACIONES.....	7
ART. 9º.- PERMISOS Y LICENCIAS	7
ART. 10º.- ESTRUCTURA SALARIAL.....	8
ART. 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD.....	12
ART. 12º.- PRIMA DE PRESENCIA Y TRABAJO EFECTIVO.	12
ART. 13º.- PAGA EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE.....	13
ART. 14º.- ANTIGÜEDAD.....	13
ART. 15º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.....	14
ART. 16º.- COMPLEMENTO DE CONVENIO	14
ART. 17º.- PLUS DISTANCIA	15
ART. 18º.- PLUS POR REALIZACIÓN DE TAREAS.....	16
ART. 19º.- PLUS POR FESTIVO	18
ART. 20º.- PLUS NAVIDEÑO.....	19
ART. 21º.- PLUS DE POLIVALENCIA Y DISPONIBILIDAD	20
ART. 22º.- AYUDA A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	20
ART. 23º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	20
ART. 24º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL	28
ART. 25º.- PERIODO DE PRUEBA	29
ART. 26º.- COMISIÓN PARITARIA.....	29
ART. 27º.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.....	30
ART. 28º.- SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	33
ART. 29º.- ROPA DE TRABAJO	34
ART. 31º.- FORMACIÓN	36
ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO.....	36
ART. 33º.- COBERTURA COMPLEMENTARIA EN CASO DE IT	37
ART. 34º.- ANTICIPOS	37
ANEXO I	38

PREÁMBULO

Tras haber sido formalmente denunciada la vigencia del convenio colectivo de la empresa **“AMARRADORES DEL PUERTO DE VALENCIA, S.L.U.”**, se procedió a la constitución de la MESA NEGOCIADORA del nuevo convenio que regirá las relaciones laborales en la empresa y que será de aplicación al personal que forma parte de la plantilla de la misma, así como aquellas personas que puedan ser contratadas en el futuro.

Así pues, tras haber sido constituida la mesa por todos los miembros del Comité de Empresa, en representación del personal, y por las personas designadas por la dirección, en representación de la empresa, y reconociéndose mutuamente capacidad de representación y legitimación suficiente para la firma de un convenio estatutario, el pasado día 9 de diciembre de 2024 se alcanzó acuerdo. Dicho acuerdo fue suscrito por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, esto es, por los representantes electos del personal que forma el COMITÉ DE EMPRESA de AMARRADORES DEL PUERTO DE VALENCIA, S.L.U., contando con el asesoramiento de las centrales sindicales UGT, UNT y CCOO, y por los representantes de la empresa.

En cuanto a la **legitimación** de las partes negociadoras y de conformidad con el tenor literal del artículo 87 y ss. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, las partes negociadoras se encuentran perfectamente legitimadas para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Pasamos pues a la redacción del articulado que forma parte esencial del presente convenio.

ART.1º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio regula las relaciones laborales existentes entre la empresa el AMARRADORES DEL PUERTO DE VALENCIA S.L.U. y su personal laboral.

En cuanto a su ámbito territorial y dado que la empresa desarrolla su actividad de forma habitual en las instalaciones del Puerto de Valencia, el ámbito territorial del presente convenio se establece en la provincia de Valencia.

ART. 2º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien, sus efectos económicos se retrotraerán al día **1 de enero de 2024**.

La duración de este Convenio será de tres años y se extenderá hasta el **31 de diciembre de 2026**, prorrogándose de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito de forma expresa, con un mes de antelación a la fecha de terminación de la vigencia actual o de sus prórrogas. Una vez denunciado por finalizar la vigencia pactada o cualquiera de sus prórrogas, el convenio se mantendrá vigente hasta la firma de uno nuevo.

ART. 3º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ART. 4º.- RÉGIMEN DE TRABAJO

En materia de régimen de trabajo se estará a las características del tráfico del Puerto de Valencia y a la práctica habitual del mismo. Siendo las labores que desarrolla de una manera habitual esta empresa las de:

- Amarre y desamarre de buques.
- Cualquier trabajo relacionado con la lucha contra la contaminación por vertidos de hidrocarburos o cualquier otro.
- Transporte de mercancías y personas a buques fondeados en la bahía del puerto.
- Otros servicios portuarios.

ART. 5º.- JORNADA LABORAL Y DESCANSOS SEMANALES

La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de **1.760** horas anuales, distribuida por la especificidad de la Empresa, según cuadro de servicios anual / calendario, distinguiendo dentro del mismo:

Para el personal de operaciones:

La prestación de servicios se podrá realizar en los turnos de trabajo que van desde las 6:00 horas hasta las 14:00 horas, desde las 14:00 horas hasta las 22:00 horas y desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente para el personal con turno de ocho horas; o bien, en turnos de doce horas de trabajo al día, que irán de 6:00 horas a 18:00 horas en turno de mañana, y de 18:00 horas a las 6:00 horas del día siguiente en turno de tarde.

Para el personal de mantenimiento:

La prestación de servicios se realizará de lunes a viernes, desde las 06:00 horas hasta las 14:00 horas. No obstante, se estará a lo acordado en cuanto a disponibilidad en lo reflejado en el Art. 22.

Para el personal de administración:

La prestación de servicios se realizará de lunes a jueves, desde las 08:00 horas hasta las 15:30 horas y los viernes, desde las 8:00 horas hasta las 15:00 horas, así mismo dicho personal trabajará una tarde desde las 16:00 hasta las 19:00 horas. Los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de 8:00 a 15:00 horas.

Se acuerda establecer 30 minutos de flexibilidad horaria, bien a la entrada o a la salida del trabajo, que tendrá como finalidad atender las posibles incidencias que se puedan producir como consecuencia del tráfico, accidentes o necesidades personales del tipo que sea. En todo caso, el tiempo de flexibilidad horaria utilizado de forma individual por las personas trabajadoras será, en todo caso, recuperable.

El exceso horario que pudiera producirse sobre la jornada ordinaria, se compensará con tiempo de descanso que se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora que lo realice y la dirección de la empresa.

De conformidad con el artículo 34.6 del E.T. y Disposición Adicional Tercera del R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, anualmente se elaborará por la Empresa el calendario

laboral, debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo dentro de los tres últimos meses del año anterior al de su puesta en funcionamiento.

El citado cuadro de servicios, deberá contemplar en su composición todas las normas aplicables a la actividad de la Empresa, así como las necesidades propias de la misma.

Para el personal de operaciones y mantenimiento, cuando por las circunstancias del servicio se produzca algún exceso de jornada, bien sea en el turno de 8 h., o bien, en el turno de 12 horas, dicho exceso se compensará de la siguiente manera

- Cuando el exceso sobre la jornada ordinaria sea de hasta 30 minutos, la adición de los minutos de los distintos períodos que se hayan producido en computo mensual, se retribuirá como horas extras.
- Cuando el exceso sobre la jornada ordinaria sea desde 31 hasta 60 minutos, se retribuirá una hora extraordinaria.

El tiempo de exceso en la jornada ordinaria por incidencias en el relevo, se controlará mediante las fichas habilitadas al efecto o el medio más idóneo que la dirección de la empresa considere en cada momento. En cualquier caso, será necesaria la validación por el/la Encargado/a del servicio en el momento en que se produzca. La compensación económica de los excesos en la jornada que realicen en un mes, serán abonados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Anualmente, esto es, a fecha 31 de diciembre de cada año, se procederá al exacto computo de la jornada ordinaria anual de cada empleado/a, bien por defecto o por exceso, debiendo procederse a la regulación que corresponda en el año natural siguiente, esto es, al pago o compensación de las horas de exceso cuando el saldo sea favorable al personal, o bien, a la realización de las horas que correspondan, cuando el saldo sea favorable a la empresa. **La compensación de las horas o jornadas de exceso que se pudieran producir no podrá ser realizada en festivos.**

ART. 6º.- HORAS COMPLEMENTARIAS.

En los contratos a TIEMPO PARCIAL (TP) firmados por la Empresa y su personal, se podrá pactar la realización por parte del/la trabajador/a de horas complementarias, estableciéndose el porcentaje máximo de las mismas en el 60 por 100 de las horas ordinarias pactadas en el contrato de trabajo de que se trate. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo completo.

En cuanto a su distribución, forma de realización y retribución, se establece total flexibilidad en cuanto a su distribución, que podrá ser irregular y en cómputo anual; no obstante lo anterior, se deberá informar al personal con al menos 48 horas de antelación, el día y la hora de su realización, debiendo ser retribuidas como si se tratase de horas ordinarias de trabajo.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias recogido en los párrafos anteriores, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la empresa puede, en cualquier momento, ofrecer al personal la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número podrá alcanzar, pero nunca superar, el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. En este caso, quedan expresamente excluidos los contratos de duración determinada o temporales de dicha posibilidad. El personal puede negarse a la realización de estas horas, sin que ello constituya conducta laboral sancionable. Estas horas no se computan a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas. En todo caso, la retribución de las horas complementarias se realizará como si de horas ordinarias se tratase.

La jornada del personal a tiempo parcial se completará día a día, y se totalizará mensualmente, entregando copia al/la trabajador/a junto con la nómina.

ART. 7º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento y aceptación por empresa y el personal en cuanto a su realización, respetando en todo caso los límites máximos establecidos en el E.T., legislación actual o de nueva creación.

El precio unitario de la hora extraordinaria para cada categoría profesional viene reflejado en las tablas anexas al presente Convenio.

Mensualmente la empresa entregará a la RLT (Representación Legal Trabajadores), una relación de las horas extras realizadas por la totalidad de la plantilla del personal afectado por este Convenio.

Con el fin de garantizar el normal funcionamiento de las actividades de la empresa, así como el turno de trabajo se pacta expresamente que las jornadas de 8 ó 12 horas que se realicen para sustituir a trabajadores/as que no acudan a su puesto de trabajo por las razones que fueren o por algún otro motivo relacionado con la actividad de la empresa, se retribuirán al precio de la hora extraordinaria. A la cantidad así obtenida, se añadirá el

PLUS POR FESTIVO, caso de producirse la sustitución en los días que dan lugar al percibo de dicho plus.

Cuando se llame al personal para la realización de una jornada extra, o cualquier otro servicio (emergencia, derrame), se le abonará como mínimo 4 horas.

ART. 8º.- VACACIONES

Se disfrutará anualmente de un periodo de vacaciones de 31 días naturales, que se tomarán entre el 31 de mayo y el 1 de octubre para todo el personal de la plantilla de la empresa.

No obstante, lo anterior, las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del periodo antes citado a petición del personal o de la empresa, siempre que ello no implique distorsiones importantes en el normal desarrollo de la actividad de la Empresa y concurren circunstancias que justifiquen el citado disfrute.

Anualmente se confeccionará un calendario vacacional en el que deberá tenerse en cuenta la rotación del personal en los años sucesivos con relación a los periodos de disfrute de las vacaciones.

ART. 9º.- PERMISOS Y LICENCIAS

Quien, avisando con un mínimo de 24 horas de antelación -cuando ello sea posible-, y justificando la causa que pudiera dar derecho a la concesión del permiso, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho al cobro de los conceptos propios de un día normal de trabajo efectivo, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se determina:

- A. Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho registrada en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana o en cualquier otro registro público oficial de uniones de hecho (Se presentará el certificado).
- B. Cinco días laborales por accidente o enfermedad graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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. Al efecto de acreditar y justificar la pertinencia de este permiso no bastará con que la persona trabajadora presente un documento que acredite la hospitalización, sino que será también necesario que aporte otro que acredite que se ha producido el alta hospitalaria, sin haberse emitido todavía el alta médica; o bien, que perdura el ingreso

hospitalario durante la vigencia del permiso. Y en todo caso deberá justificarse documentalmente tanto la convivencia, como la necesidad de la atención y del cuidado efectivo de la persona que genere el permiso en cuestión.

- C. Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de 4 días.
- D. Dos días por traslado de domicilio, siempre que se realice dentro de la misma población. Y 3 días si el traslado se realiza a población distinta de la del domicilio anterior. Estos días no podrán ser disfrutados en fecha inmediatamente anterior o posterior a las vacaciones, a fines de semana, ni a días festivos. La persona trabajadora solo podrá disfrutar de este permiso retribuido una vez cada 2 años.
- E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- F. Por el tiempo necesario para la renovación de cualquier carnet o titulación que el personal utilice al servicio de la empresa y sea a requerimiento de la misma.

En cuanto a los permisos no regulados expresamente en los apartados anteriores, o aspectos no recogidos en los mismos, se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente establecida con carácter general.

ART. 10º.- ESTRUCTURA SALARIAL

Las percepciones salariales y extrasalariales brutas del personal englobado en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán distribuirse en los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Antigüedad
- Complemento de nocturnidad
- Complemento de Convenio
- Plus distancia
- Plus por festivo
- Plus navideño
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias
- Plus de realización de tareas
- Ayuda a la discapacidad.
- Plus de polivalencia y disponibilidad

- Complemento "Ad personam"
- Plus patrón ayudante habilitado.

Las cantidades correspondientes al salario base, para las distintas categorías serán las recogidas en las tablas anexas al Convenio.

Incremento salarial para el año 2024.

Incremento salarial lineal equivalente al 5,5% aplicable a todos los conceptos, a excepción de la **"prima de producción"** y la **"prima de presencia"**. Este incremento tendrá carácter consolidable.

En el incremento salarial pactado se recoge de forma excepcional la reivindicación de las personas trabajadoras de recuperar la pérdida del poder adquisitivo, acaecida durante la vigencia del anterior convenio colectivo y que se produjo como consecuencia de la evolución del IPC durante los años de vigencia del referido texto convencional.

Indicar que la empresa viene abonando a sus empleados, como **pago a cuenta del incremento salarial finalmente pactado** y que aparece reflejado en los recibos oficiales de salarios como **"PAGO A CUENTA DE CONVENIO"**. Dicho "pago a cuenta" será compensable y absorbible con la subida de los salarios equivalente al 5,5% finalmente acordada.

Los atrasos generados desde el día 1 de enero 2024 y hasta la fecha de la firma del convenio, lo serán de todos los conceptos a excepción de la "prima de producción". A partir de la firma del Convenio, tanto los conceptos fijos, como los variables, se abonarán con el incremento pactado. Lógicamente y como ya se ha indicado, del montante total al que asciendan los atrasos de convenio, se deducirán las cantidades abonadas en concepto de **"pago a cuenta"** ya percibidas por las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de la empresa.

El incremento salarial pactado para el año 2024, viene reflejado en las tablas salariales que se adjuntan como ANEXO I al presente convenio.

Prima de producción para el año 2024.

En enero de 2025, se podrá abonar entre el 0,5% y el 1% del salario percibido en 2024 en concepto de **"prima de producción"**. La percepción de esta prima estará supeditada a que se alcance -por parte de la empresa-, un número de GT's por servicios de amarre durante el año 2024 de acuerdo con la siguiente escala:

Escala:

Tramos GTs.

Porcentaje a abonar:

Mas de 575 000 000 hasta 590 000 0000

0,50%

9



Mas de 590 000 000 hasta 605 000 000	0,65%
Mas de 605 000 000 hasta 620 000 000	0,75%
Mas de 620 000 000	1,00%

El pago de la cuantía exacta de “*la prima de producción*” se realizará de una sola vez. Esta prima de producción tendrá carácter **no consolidable**, esto es, no formará parte de la base de cálculo que sirva para incrementos que se pudieran pactar en el futuro.

Incremento salarial para el año 2025.

Se pacta un incremento salarial lineal equivalente al IPC real que se constate por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2024. Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos, a excepción de la “*prima de producción*”. El incremento así pactado tendrá carácter consolidable.

No obstante lo anterior, en caso de que IPC real fuese inferior al 2,5%, la subida salarial que se aplicaría a todos los conceptos salariales será equivalente a dicho porcentaje, esto es, al 2,5%. Por otro lado, en el supuesto de que el IPC real constatado a 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 3,5%, la subida salarial pactada y que se aplicaría a todos los conceptos salariales, será equivalente a dicho porcentaje, esto es, al 3,5%.

En resumen, las partes acuerdan establecer una cláusula que podríamos denominar “suelo” y otra denominada “techo”, que resultarán de aplicación en caso de que el IPC real constatado por el INE a 31 de diciembre de 2024 se situase fuera de los parámetros establecidos -bien por debajo, bien por encima-, porcentajes que se fijan y quedan establecidos en el 2,5% por abajo y en el 3,5% por arriba.

Prima de producción para el año 2025.

En enero de 2026, se podrá abonar entre el 0,5% y el 1% del salario percibido en 2025 en concepto de “*prima de producción*”. La percepción de esta prima estará supeditada a que se alcance -por parte de la empresa-, un número de GT's por servicios de amarre durante el año 2025 de acuerdo con la siguiente escala:

Escala:

<u>Tramos GTs.</u>	<u>Porcentaje a abonar:</u>
Mas de 575 000 000 hasta 590 000 000	0,50%
Mas de 590 000 000 hasta 605 000 000	0,65%

Mas de 605 000 000 hasta 620 000 000	0,75%
Mas de 620 000 000	1,00%

El pago de la cuantía exacta de “*la prima de producción*” se realizará de una sola vez. Esta prima de producción tendrá carácter **no consolidable**, esto es, no formará parte de la base de cálculo que sirva para incrementos que se pudieran pactar en el futuro.

Incremento salarial para el año 2026.

Se pacta un incremento salarial lineal equivalente al IPC real que se constate por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2025. Dicho incremento se aplicará a todos los conceptos, a excepción de la “*prima de producción*”. El incremento así pactado tendrá carácter consolidable.

No obstante lo anterior, en caso de que IPC real fuese inferior al 2,25%, la subida salarial que se aplicaría a todos los conceptos salariales será equivalente a dicho porcentaje, esto es, al 2,25%. Por otro lado, en el supuesto de que el IPC real constatado a 31 de diciembre de 2025 fuese superior al 3,25%, la subida salarial pactada y que se aplicaría a todos los conceptos salariales, será equivalente ha dicho porcentaje, esto es, al 3,25%.

En resumen, las partes acuerdan establecer una cláusula que podríamos denominar “suelo” y otra denominada “techo”, que resultarían de aplicación en caso de que el IPC real constatado por el INE a 31 de diciembre de 2025 se situase fuera de los parámetros establecidos -bien por debajo, bien por encima-, porcentajes que se fijan y quedan establecidos en el 2,25% por abajo y en el 3,25% por arriba.

Prima de producción para el año 2026.

En enero de 2027, se podrá abonar entre el 0,5% y el 1% del salario percibido en 2026 en concepto de “*prima de producción*”. La percepción de esta prima estará supeditada a que se alcance -por parte de la empresa-, un número de GT's por servicios de amarre durante el año 2026 de acuerdo con la siguiente escala:

Escala:

<u>Tramos GTs.</u>	<u>Porcentaje a abonar:</u>
Mas de 575 000 000 hasta 590 000 0000	0,50%
Mas de 590 000 000 hasta 605 000 000	0,65%
Mas de 605 000 000 hasta 620 000 000	0,75%

Mas de 620 000 000 1,00%

El pago de la cuantía exacta de ***“la prima de producción”*** se realizará de una sola vez. Esta prima de producción tendrá carácter **no consolidable**, esto es, no formará parte de la base de cálculo que sirva para incrementos que se pudieran pactar en el futuro.

A lo largo del mes de enero de cada año, la Dirección de la Empresa informará a la RLPT del número de GT's realizados en el año anterior, esto es, se facilitará la información que se entregue a la Autoridad Portuaria de Valencia.

ART. 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

Se recibirán dos pagas extraordinarias anualmente, siendo abonadas en los meses de junio y diciembre, consistiendo en 30 días del salario percibido por el trabajador/a en el mes anterior al devengo de la paga de que se trate y por los conceptos salariales que se indican, esto es, Salario Base, Antigüedad, Complemento Convenio, Complemento “Ad Personam” y Complemento de Nocturnidad. Dichas pagas, cuyo periodo de devengo coincide con los doce meses anteriores a su pago efectivo, se abonarán el 15 de junio y el 15 de diciembre de cada año.

ART. 12º.- PRIMA DE PRESENCIA Y TRABAJO EFECTIVO.

El **artículo 8** del **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo** -de aplicación a la actividad que desarrolla la empresa-, distingue entre **“tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia”**. Por otro lado, la prestación de servicios y la forma de organizar la actividad productiva en la empresa, se realiza mediante turnos de trabajo rotativos de 12 horas, los 365 días del año. Así las cosas y al tener que distinguir entre tiempo de trabajo efectivo realizado y tiempo de presencia y/o disponibilidad por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, averías, etc., etc., con el objeto de establecer una mayor claridad sobre las expectativas de retribución, ambas partes, de mutuo acuerdo y una vez comprobado que el tiempo de trabajo efectivo realizado es inferior a la jornada legal anual de 1.760 horas acordada, convienen en que la Empresa abonará a todas las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de la misma, un complemento salarial denominado **“PRIMA DE PRESENCIA”** que tendrá como finalidad compensar a las personas trabajadoras del modo en que se organiza el trabajo y de la prestación de servicios los 365 días del año, en turnos de 12 horas.

Dicha prima se abonará una sola vez por año natural y su importe se establece en función del número de horas tanto de presencia, como de trabajo efectivo, que realice la persona

trabajadora en el año natural inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el pago de la prima en cuestión. Así pues, la “**Prima de Presencia**” se devengará en el año natural anterior al pago y en función de la jornada ordinaria realizada. Para calcular su importe exacto, no se computarán ni tendrán en cuenta las horas extraordinarias realizadas, los excesos de jornada que se pudieran realizar por fuerza mayor o por la razón que fuere, las horas realizadas por sustituciones, recuentos, etc. etc., quedando fijado el importe de la “**Prima de Presencia**” para el año 2025, en las siguientes cantidades:

- Para la persona trabajadora que realice 1.700 horas anuales o más, el importe de la “Prima de Presencia” queda establecida en 1.705,70.-€/brutos anuales.
- Para la persona trabajadora que realice entre 1.676 horas anuales y 1699 horas anuales, el importe de la “Prima de Presencia” queda establecida en 852,85.-€/brutos anuales.
- La persona trabajadora que realice menos de 1.676 horas anuales, no percibirá la prima regulada en este artículo.

Se establece como fecha de pago de la “Prima de Presencia”, el mes de enero de cada año.

ART. 13º.- PAGA EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE.

Se abonará a todo el personal que formen parte de la plantilla de la empresa una PAGA EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE por importe de 923,14.-€ brutos, proporcionales al tiempo trabajado, con independencia de la categoría o grupo profesional a que estén adscritos de los que se recogen en este texto convencional y que existen en la empresa

El periodo de devengo de esta paga quedará fijado entre el día 1 de octubre y 30 de septiembre de cada año. Para quien no haya prestado servicios durante todo el periodo de devengo de la misma, su importe y la cuantía de la paga, será equivalente y proporcional al tiempo de prestación efectiva de trabajo durante el periodo de referencia.

Se establece como fecha de pago de la paga regulada en el presente artículo el día 15 de septiembre de cada año.

ART. 14º.- ANTIGÜEDAD

La cuantía del complemento de antigüedad será equivalente al 3% del Salario Base, por cada trienio de permanencia en la Empresa, si bien, se establece un tope máximo que será equivalente a 5 trienios.

La modificación pactada y la nueva redacción del presente artículo, supone en la práctica elevar el tope máximo de trienios previamente establecidos, pasando de cuatro a cinco trienios. Así pues, queda fijado el tope máximo de antigüedad que se podrá alcanzar de forma individual por las personas trabajadoras en cinco trienios como máximo.

La presente medida será efectiva y entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2025.

Cualquier pacto individual firmado con anterioridad a este convenio será respetado en su totalidad. No obstante lo anterior, el incremento del tope máximo de trienios acordado, será compensable y absorbible con las condiciones más beneficiosas de que pudieran disfrutar individualmente otros trabajadores. En ningún caso, el incremento de este nuevo trienio supondrá el cobro de un 3% adicional para el personal que actualmente supere dicho tope máximo de antigüedad (5 trienios) y tenga reconocido el cobro del complemento *"adpersonam"*

ART. 15º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se establece un complemento mensual de nocturnidad, cuya cuantía para las diferentes categorías y grupos profesionales, viene reflejada en las tablas salariales cuyo Anexo se acompaña al presente convenio.

No obstante lo anterior, para aquellos trabajadores que ostenten la categoría de amarrador o ayudante de amarrador y presten sus servicios en horario nocturno de forma permanente, esto es, realicen su jornada exclusivamente en horario nocturno, percibirán por este complemento salarial el doble de la cuantía reflejada en el ANEXO I -tablas salariales-, de este convenio.

ART. 16º.- COMPLEMENTO DE CONVENIO

La cuantía de dicho complemento salarial, que tendrá la consideración de funcional, viene reflejada, para cada categoría profesional, en las tablas que se adjuntan como Anexo al presente Convenio, si bien, el mismo se desgaja retribuyendo al personal por los conceptos y porcentajes que a continuación se indican:

- **Turnicidad:** Se establece una retribución por turnicidad –dado que el trabajo en la empresa se organiza en turnos rotativos de mañana, tarde y noche-, equivalente al 40% del importe total del Complemento de

Convenio.

- **Disponibilidad:** El porcentaje establecido para retribuir la *disponibilidad* se fija en el 20%. Este porcentaje se pacta en aras de la responsabilidad que se deriva de la posición de la empresa en el ámbito del Puerto de Valencia, se establece la obligatoriedad de permanecer en el puesto de trabajo para todo el personal hasta que efectivamente se produzca el relevo; siempre y cuando ello sea debido a una causa o circunstancia ajena a la Dirección de la empresa que, en la práctica, implique demoras en el mismo; dicha permanencia será obligatoria hasta un máximo de las 2 horas siguientes a finalizar el turno de que se trate, teniendo el tiempo de exceso la consideración de horas extraordinarias.
Caso de producirse situaciones excepcionales en el periodo estival que incidieran negativamente en el desarrollo de la actividad normal de la empresa, previa aprobación por parte de la Comisión Paritaria, se establece la posibilidad como medida de emergencia de cancelar el disfrute de las vacaciones previstas, afectando dicha medida al menor número de trabajadores y estableciéndose en ese momento las medidas compensatorias oportunas.
- **Enrole:** Se retribuirá el ENROLE del personal adscrito a las embarcaciones que de forma habitual utiliza la empresa para prestar los servicios demandados por sus clientes. La retribución por este concepto se establece en el 20% del importe total percibido en concepto de Complemento de Convenio, teniendo carácter funcional, por lo que se supeditará dicha retribución al efectivo *enrole* del personal en las embarcaciones de que se trate.

Formación: La retribución por este concepto será equivalente al 20% del Complemento de Convenio, teniendo la finalidad de incentivar al personal de la empresa al efecto de que realicen los cursos de formación o perfeccionamiento, así como pruebas de evaluación de la salud que, bien por imperativo legal, bien por ser considerados interesantes para la prestación de un servicio de calidad o para garantizar la salud del personal, la dirección de la empresa considere necesarios realizar. Al igual que los anteriores, tendrá un carácter funcional.

ART. 17º.- PLUS DISTANCIA

La Empresa abonará al personal a su cargo un *Plus Distancia*. Dicho *plus* que tendrá carácter extrasalarial, tendrá la finalidad de compensar al personal por los gastos de

desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo y viceversa durante los 12 meses del año, no abonándose en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo (I.T, maternidad, paternidad, etc.). La cantidad que se abonará por esté plus se recoge en las tablas salariales anexas al presente convenio.

ART. 18º.- PLUS POR REALIZACIÓN DE TAREAS

A partir de la firma del presente Convenio, cuando los/as amarradores/as realicen las tareas fijadas en el artículo 4 del mismo desde cualquier tipo de embarcación, percibirán el plus de realización de tareas, que tendrá las siguientes cuantías para los años asimismo indicados:

Para el año 2024:

I.- Se acuerda que el personal que participe desde tierra en las tareas de lucha contra la contaminación por vertidos de hidrocarburos, percibirá un plus de **ONCE EUROS CON SETENTA Y SIETE CÉNTIMOS (11,77.- €) por hora.**

II.- El personal que participe en las tareas de amarre o desamarre de buques desde cualquier tipo de embarcación, percibirá un plus con la siguiente cuantía:

- 1.- PATRÓN/A: 41,19.- € por maniobra**
- 2.- MARINERO/A: 11,77.- € por maniobra**

III.- El personal que participe en las tareas de transporte de mercancías o personas a buques fondeados en la bahía del puerto desde cualquier tipo de embarcación, percibirá un plus con la siguiente cuantía:

- 1.- PATRÓN/A: 41,19.- € por maniobra**
- 2.- MARINERO/A: 11,77.- € por maniobra**

En este supuesto, el tiempo que excede de la primera hora se computará en periodos de treinta minutos, abonándose **20,60.-€** por cada treinta minutos o fracción para los/as Patrones/as y **5,89.- €** por cada treinta minutos o fracción para los/as marinero/as.

Para el año 2025:

I.- Se acuerda que el personal que participe desde tierra en las tareas de lucha contra la contaminación por vertidos de hidrocarburos, percibirá un plus de **ONCE**

EUROS CON SETENTA Y SIETE CÉNTIMOS (11,77.- €) por hora. Este importe se actualizará en función del incremento salarial pactado para el año 2025.

II.- El personal que participe en las tareas de amarre o desamarre de buques desde cualquier tipo de embarcación, percibirá un plus con la siguiente cuantía:

1.- PATRÓN/A: 60,00.- € por maniobra.

2.- MARINERO/A: 11,77.- € por maniobra. Este importe se actualizará en función del incremento salarial que se establezca para el año 2025.

III.- El personal que participe en las tareas de transporte de mercancías o personas a buques fondeados en la bahía del puerto desde cualquier tipo de embarcación, percibirá un plus con la siguiente cuantía:

1.- PATRÓN/A: 60,00.- € por maniobra.

2.- MARINERO/A: 11,77.- € por maniobra. Este importe se actualizará en función del incremento salarial que se establezca para el año 2025.

En este supuesto, el tiempo que exceda de la primera hora se computará en períodos de treinta minutos, abonándose **30,00.-€** por cada treinta minutos o fracción para los/as Patrones/as y **5,89.- €** por cada treinta minutos o fracción para los/as marinero/as. (El importe de los marineros/as se actualizará conforme a la subida salarial acordada para el año 2025).

Para el año 2026:

Para el año 2026 los importes vigentes a 31-12-2025, se actualizarán conforme a la subida salarial acordada para el año 2026.

No obstante lo anterior, el plus por utilización de la embarcación a que se refieren los párrafos anteriores, **SÓLO** será abonado al personal en activo que formen parte de la plantilla de la empresa, cuando realicen funciones de patrón/a o de marinero/a en una embarcación de que sea titular la empresa, estando en posesión de la titulación necesaria para realizar aquellas tareas, y cuando el servicio puede ser facturado por la empresa al cliente que demande aquel; así pues, en el supuesto de que el servicio en cuestión no sea facturado por la empresa, no procederá el abono de dicho plus.

Tampoco se percibirá el plus que se regula en este artículo cuando se realicen acciones formativas, o bien, cuando la empresa sea requerida para realizar simulacros del tipo que sean.

Plus Patrón Ayudante Habilitado:

Con la finalidad de promover e incentivar la formación permanente de los empleados de la empresa, se establece el presente plus para incentivar a aquellos trabajadores que, ostentando la categoría profesional de “ayudante de amarrador”, hayan obtenido el título de Patrón Portuario, estén habilitados y, en definitiva, ejerzan las funciones inherentes y que son propias del Patrón; en este caso tendrá derecho a percibir el plus referido quedando fijada su cuantía en 55,00.-€ brutos mensuales.

El presente complemento salarial, que tendrá la consideración de funcional, será abonado exclusivamente a los trabajadores que ostenten la categoría profesional de ayudante de amarrador y efectivamente ejerzan las funciones de Patrón Portuario. De no ser así, no percibirán dicho Plus. También se dejará de percibir cuando se promocione de la categoría profesional de ayudante de amarrador a una categoría superior.

ART. 19º.- PLUS POR FESTIVO

El **PLUS POR FESTIVO** tiene como finalidad remunerar de forma específica los 12 días declarados festivos -Nacionales, autonómicos y locales-, excepción hecha del día de Navidad (25 de diciembre), y del día de Año Nuevo (1 de enero), cuya retribución específica se recoge en el artículo 21 de este convenio; la cuantía bruta diaria de este **PLUS POR FESTIVO** se fija en las siguientes cantidades:

- Trabajador/a que realice un turno de 8:00 horas día... 37,39.- €
- Trabajador/a que realice un turno de 12:00 horas día ... 56,08.- €

En todo caso, queda establecido el precio de la hora correspondiente al PLUS POR FESTIVO a que se refiere el presente artículo, en la cantidad bruta de **4,67 euros/hora**.

El citado *plus*, que tendrá la consideración de *complemento funcional*, será abonado por la Empresa únicamente y exclusivamente al personal adscrito a los turnos correspondientes **al día festivo** de que se trate y que efectivamente presten el servicio que se desprende de su adscripción al correturnos –turno- establecido por la Empresa. Así pues, el citado plus se abonará, a todo el personal adscrito al turno que presten sus servicios desde las 22:00 horas de la víspera del día festivo de que se trate, hasta las 22:00 horas del día festivo propiamente dicho.

A efectos de cuantificar el importe exacto del plus por festivo que pudiera corresponder a quien preste servicios en el tramo horario referido en el párrafo anterior se opera la del siguiente modo:

- Se proceda a cuantificar el **número de horas exactas** en las que el/la trabajador/a ha prestado servicios, por su adscripción al turno de trabajo

correspondiente, entre las 22:00 horas de la víspera del festivo y las 22:00 horas del día festivo propiamente dicho.

- El número de horas obtenidas operando de la forma establecida en el punto anterior, **se multiplicará por 4,67.- €**
- El resultado de la operación obtenido aplicando los apartados a) y b) anteriores, equivaldrá al importe bruto correspondiente al **PLUS POR FESTIVO** a que se refiere el presente artículo.

La cuantía que deberá abonarse por el plus recogido en el presente artículo, en ningún caso se acumulará si coincidiese un festivo con un domingo. De igual forma, tampoco se acumulará al **PLUS NAVIDEÑO** regulado en el siguiente artículo.

ART. 20º.- PLUS NAVIDEÑO.

Se establece un **PLUS** que tendrá la denominación de **PLUS NAVIDEÑO** en cuantía bruta diaria en proporción a las horas de trabajo efectivo realizadas por el personal de:

- Trabajadores/as que realicen un turno de 8:00 horas día 94,25.- €
- Trabajadores/as que realicen un turno de 12:00 horas día 141,38.-€

En todo caso, queda establecido el precio de la hora correspondiente al **PLUS NAVIDEÑO** a que se refiere el presente artículo, en la cantidad bruta de **11,78 €/hora**.

El citado *plus*, que tendrá la consideración de complemento funcional, será abonado por la Empresa única y exclusivamente al adscrito a los turnos que corresponda, que seguidamente se indican y que efectivamente presten el servicio que se desprenda por su adscripción al correturnos –turno- establecido por la Empresa anualmente. Así, percibirán el **PLUS** a que se refiere el presente artículo, quienes presten servicios en los tramos horarios de las fechas indicadas:

- Tramo horario comprendido entre las 22:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 del día 25 de diciembre.
- Tramo horario comprendido entre las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del día 1 de enero.

A efectos de cuantificar el importe exacto del **PLUS NAVIDEÑO** que pudiera corresponder a quienes prestan servicios en los tramos horarios referidos en los puntos anteriores, se operará del siguiente modo:

- Se proceda a cuantificar el **número de horas exactas** en las que el/a trabajador/a ha prestado servicios, por su adscripción al turno de trabajo correspondiente, en los tramos horarios referidos en los puntos anteriores.
- El número de horas obtenidas operando de la forma establecida en el punto anterior, **se multiplicará por 11,78€**
- El resultado de la operación obtenido aplicando los apartados a) y b) anteriores, equivaldrá al importe bruto correspondiente al **PLUS NAVIDEÑO** a que se refiere el presente artículo.

A la cuantía diaria establecida por el plus recogido en el presente artículo, en ningún caso se acumulará el plus por festivo o domingo establecido en el artículo diecinueve del presente convenio, percibiéndose el importe establecido en el presente artículo y no aquél.

ART. 21º.- PLUS DE POLIVALENCIA Y DISPONIBILIDAD

Se establece un Plus denominado de polivalencia y disponibilidad cuya cuantía queda fijada en CIENTO SESENTA Y OCHO EUROS CON OCHETA Y SIETE CÉNTIMOS mensuales (168,87 .€) para todo el personal de mantenimiento, por realizar, además de las funciones previstas en el Grupo profesional IX y X , tareas de apoyo al amarre, durante su jornada habitual, fuera de la misma se considerara como hora extra, cuando por circunstancias de acumulación de tráfico de buques así lo requieran, así como la disponibilidad cuando se produzcan exclusivamente, situaciones de emergencia o derrames en el puerto y sea requerida su presencia en las mismas.

ART. 22º.- AYUDA A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

El personal que tenga cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, estando reconocida esta situación por los organismos competentes de la Comunidad Autónoma Valenciana, que suponga un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%, la empresa les abonara la suma de CIENTO SESENTA Y OCHO EUROS CON OCHETA Y SIETE CÉNTIMOS (168,87 €) mensuales, todo ello previa acreditación documental.

Dicho concepto tendrá carácter extrasalarial, teniendo carácter asistencial.

ART. 23º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se recogen y regulan los siguientes GRUPOS PROFESIONALES al efecto de adecuar el sistema de clasificación profesional a la nueva normativa, sustituyendo de esta forma las

antiguas categorías profesionales por los actuales grupos profesionales en el ámbito del presente convenio:

Grupo profesional I.- Encargados/as Generales de Amarradores/as:

Es quien a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa tiene la facultad de dirigir la ejecución de la actividad propia de aquella, especialmente la relacionada con el servicio de amarre y desamarre de buques, el tráfico interior del puerto y el mantenimiento del material de la empresa.

La designación para asumir las funciones de este grupo corresponderá a la Dirección de la Empresa siempre que cumpla requisitos

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- Título oficial de graduado ESO
- Permiso de circulación B
- Formación Básica en Seguridad
- PRL específico 2h.
- Patrón portuario habilitado.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Avanzado).
- PRL básico 50 horas.
- Informática básica.
- PRL Primeros Auxilios
- PRL Riesgo químico.
- PRL Gestión de conflictos.
- Inglés marítimo o nivel A2 acreditado

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Curso de Amarre en puerto y monoboyas
- Formación interna requerida propuesta por la empresa
- inglés marítimo o nivel B1 acreditado

Experiencia mínima

- 4 años de experiencia como Encargado (a tales efectos computaran también los periodos que haya realizado de encargado en sustituciones)

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional II.- Encargado/a/Capataz/Amarrador/a:

Es quien a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del/la Encargado/a General tiene encomendada la facultad de hacer cumplir y organizar las jornadas de los miembros de los equipos de trabajo de los/as amarradores/as. El/la capataz dirige el trabajo de los/as componentes de los equipos de trabajo en las operaciones de entrada y salida de buques, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puertos según el uso y práctica de cada uno de ellos.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo.

- Título oficial de graduado ESO
- Permiso de circulación B
- Formación Básica en Seguridad
- PRL específico 2h.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Básico).
- Patrón portuario, incluida la formación asociada y habilitación como patrón por parte del responsable de operaciones.
- PRL básico 50 horas.
- Informática básica.

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse:

- Curso de Amarre en puerto y monoboyas
- Formación interna requerida propuesta por la empresa inglés marítimo o nivel A2 acreditado
- PRL Primeros Auxilios
- PRL Riesgo químico.
- PRL Gestión de conflictos.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Avanzado).
- Experiencia mínima 3 años de experiencia como amarrador.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional III.- Amarrador/a:

Es quien realiza la tarea de amarre o desamarre, bien desde tierra, bien desde embarcaciones habilitadas a tal efecto, de buques y otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puertos según el uso y práctica de cada uno de ellos, así como todas las tareas propias de esta empresa, definidas en el artículo 4 del presente Convenio (siempre

que tenga la titulación correspondiente y la empresa facilite los medios y materiales adecuados para ello).

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo:

- Permiso de conducción B
- Formación Básica en Seguridad PRL específico 2h.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Básico).
- Patrón portuario, incluida la formación asociada y habilitación como patrón por parte del responsable de operaciones.
- Formación en materia de PRL básico (mínimo 30 horas)

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse.

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.
- Curso de Amarre en puerto y monoboyas.

Experiencia mínima:

- 2 años de experiencia mínimo en la empresa.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional IV.- Ayudante/a o Auxiliar de amarrador/a:

Es quien siendo mayor de 18 años realiza tareas de apoyo al “amarrador/a” y bajo la dirección e instrucciones emanadas de aquel o aquella en las maniobras de amarre y desamarre de buques; siempre que esté en posesión de la titulación mínima exigida y la empresa facilite los medios materiales necesarios y adecuados para ello.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- Permiso de circulación B
- Formación Básica en Seguridad
- PRL específico 2h.

Formación que deberá realizar o acreditar

- PRL básico (mínimo 30h)
- Formación interna requerida propuesta por la empresa.

Experiencia mínima

- No es necesaria

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional V.- Jefe/a de Administración:

Es quien siendo mayor de 18 años este a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa teniendo la facultad de dirigir dentro de las oficinas de la empresa las tareas administrativas y las derivadas de estas, así como al personal adscrito a las mismas y será el/la responsable del buen funcionamiento de la misma, cerciorándose en cada momento que los trabajos a efectuar sean desempeñados con la debida eficacia. La designación para este cargo será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Titulación universitaria o de grado superior.
- Inglés marítimo o nivel B1 acreditado

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.
- PRL básico (mínimo 30h)

Experiencia mínima

- 5 años de experiencia como Oficial de 1^a Administrativo o puesto equivalente
- La designación para asumir dichas funciones de este grupo corresponderá a la Dirección de la Empresa, siempre que cumpla requisitos.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional VI. -Oficial/a de 1º administrativo/a:

Es el personal con responsabilidad que se dedica, dentro de las oficinas de la empresa, a tareas administrativas con un elevado nivel de autonomía y con conocimientos y formación adecuada a los contenidos de las tareas encomendadas.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Titulación universitaria o de grado superior.

- Inglés marítimo o nivel A2 acreditado

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.
- PRL básico (mínimo 30h)

Experiencia mínima

- 3 años de experiencia mínimo en la empresa.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas

Grupo profesional VII.- Oficial/a de 2º administrativo/a:

Es el personal que, con cierto nivel de responsabilidad, pero con supervisión de sus superiores asume, dentro de las oficinas de la empresa, las tareas administrativas y derivadas de estas que le sean encomendadas.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Titulación de grado medio.

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.
- PRL básico (mínimo 30h)

Experiencia mínima

- 2 años de experiencia mínimo en la empresa.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional VIII.- Auxiliar administrativo/a:

Personal que realice tareas auxiliares de administración dentro de las oficinas de la Empresa.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.

- Titulación de grado medio.

Formación que deberá realizar o acreditar

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.
- PRL básico (mínimo 30h)

Experiencia mínima

- No es necesaria

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional IX.- Encargado/a de Mantenimiento:

Es quien siendo mayor de 18 años que a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del/la Encargado/a General, tiene encomendada la función de dirigir y supervisar al personal adscrito al mantenimiento del material, equipos, vehículos, embarcaciones e instalaciones de la empresa en general; así como colaborar en todas las tareas y funciones que tengan que ver con el óptimo estado de los medios materiales con que cuenta la empresa.

La designación para este cargo será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Formación Básica en Seguridad
- Permiso de circulación B+E.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Avanzado).
- Patrón portuario, incluida la formación asociada y habilitación como patrón por parte del responsable de operaciones.
- PRL básico de 50h
- PRL Riesgo químico
- PRL Plataformas elevadoras.

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Formación interna requerida propuesta por la empresa.

Experiencia mínima

- 4 años de experiencia en el departamento de mantenimiento.

- La designación para asumir dichas funciones de este grupo corresponderá a la Dirección de la Empresa, siempre que cumpla requisitos.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas

Grupo profesional X.- Mantenimiento:

Es quien realiza funciones de mantenimiento del material, equipos, vehículos, embarcaciones e instalaciones de la empresa en General, así como otras de similares características que la empresa pueda encomendarle.

Titulación mínima para acceder al puesto de trabajo

- Permiso de circulación B
- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Formación Básica en Seguridad

Formación requerida para continuar en el puesto de trabajo que deberá realizar o acreditar en el plazo de un año desde la designación para el puesto siempre que dicha formación sea posible realizarse

- Permiso de circulación B+E.
- Prevención y Lucha Contra la Contaminación (Nivel Operativo Básico).
- Patrón portuario, incluida la formación asociada y habilitación como patrón por parte del responsable de operaciones.
- PRL básico de 50h
- PRL Riesgo químico
- PRL Plataformas elevadoras.
- Formación interna requerida propuesta por la empresa
- Experiencia mínima
- Tener experiencia como mecánico, o bien tener titulación equivalente.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

Grupo profesional XI.- Personal de Oficios:

Es quien realiza funciones propias de profesiones u oficios varios, de acuerdo con su cualificación profesional, con su formación profesional y que tiene los conocimientos y

experiencia profesional necesaria para llevar a la práctica de forma solvente las tareas propias de la profesión u oficio de que se trate. No se incluirán en este grupo al personal que pertenezca a alguno de los grupos anteriores.

Formación mínima para acceder al puesto de trabajo

- Permiso de circulación B
- PRL específico 2h del puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
- Formación que deberá realizar o acreditar
- PRL básico (mínimo 30h)
- Formación interna requerida propuesta por la empresa.

Experiencia mínima

- La designación para asumir dichas funciones de este grupo corresponderá a la Dirección de la Empresa.

Se valorarán la posesión de otras titulaciones, así como el conocimiento acreditado de idiomas.

ART. 24º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Con respecto a la promoción del GRUPO PROFESIONAL III y X al GRUPO PROFESIONAL II y IX, se establecen los siguientes criterios:

- Para la sustitución temporal del personal adscrito al **GRUPO PROFESIONAL II y IX** que tengan suspendido su contrato de trabajo o, para cubrir ausencias temporales a su puesto de trabajo, la Dirección de la Empresa determinará la persona o personas que, a su juicio, reúnen las condiciones necesarias y cuentan con la formación, capacitación y experiencia profesional suficiente para asumir las funciones de dicho GRUPO PROFESIONAL. No obstante lo anterior, una vez reincorporado el personal sustituido, el/la trabajador/a que lo sustituyó retornará al GRUPO PROFESIONAL y puesto de trabajo de origen. La movilidad funcional ascendente a que se refiere el presente artículo se realizará sin menoscabo de los derechos económicos a que el/la trabajador/a tenga derecho durante el tiempo de sustitución.

Por otro lado, cuando se trate de cubrir con carácter definitivo una vacante del **GRUPO PROFESIONAL II**, sea cual fuere el motivo que la produjo y, salvo que la Dirección de la

Empresa decida la amortización del puesto de trabajo en cuestión, aquella será cubierta por el/la trabajador/a que durante más tiempo haya estado desarrollando las funciones inherentes de dicho GRUPO, por aplicación de la regla recogida en el punto anterior. En cualquier caso, la cobertura definitiva de una vacante del **GRUPO PROFESIONAL II** quedará supeditada a que el/la trabajador/a-aspirante/a este en posesión de la titulación que en cada momento se exija legal o, convencionalmente.

ART. 25º.- PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba al que se someterá el personal de nueva contratación será el siguiente:

- Seis meses para Titulados/as medios o superiores y técnicos/as titulados/as.

Dos meses para el resto de personal.

ART. 26º.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la creación de una comisión paritaria, como Órgano de interpretación, seguimiento y vigilancia de lo pactado en el presente convenio.

Esta comisión estará integrada por tres representantes de cada una de las partes y un asesor.

La comisión elaborará un reglamento que regule su sistema de funcionamiento, incluida la forma de Elección de su Presidente/a y Secretario/a, así como las competencias de la comisión.

La citada comisión tendrá como mínimo las siguientes competencias:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- Recepción y distribución de informes sobre las materias que interesen al sector o empresa.
- Valoración de los nuevos trabajos o servicios que en el ámbito de la empresa puedan surgir.

Se acuerda así mismo, el sometimiento de las discrepancias que se puedan producir en la interpretación y aplicación de los acuerdos recogidos en el presente convenio a la comisión paritaria, y a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y, de forma más concreta, al VII ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (DOGV de fecha 21/03/2023).

Por su parte y al efecto de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el articulado del presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

ART. 27º.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

El personal podrá ser sancionado por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Además, la organización dispone de un Protocolo de Acoso Laboral y Protocolo de Acoso Sexual y está trabajando en la elaboración de un Protocolo de Acoso y Discriminación por razones LGTBI, que actuarán de manera complementaria a las faltas recogidas en el presente artículo.

Toda falta cometida por el personal se clasificará atendiendo a su importancia, gravedad, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave y muy grave.

FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

2.- Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se vaya a prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

3- Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, sufriese perjuicio de alguna consideración la empresa o fuere causa de accidente de alguno de los/as compañeros/as de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave según los casos.

4.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

5- Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, podrán ser consideradas como falta grave.

6- Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el personal tenga a su cargo.

7- Falta de aseo o limpieza personal que produzca queja de los/as compañeros/as de trabajo.

8- El uso de los vehículos de la empresa para fines que no tengan que ver con la actividad de la empresa, sin causa justificada o sin permiso expreso por parte de la dirección de la empresa o de las personas en que aquella delegue.

FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en la incorporación al puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de dos meses.

2.- Faltar 2 días al trabajo sin causa que lo justifique.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, los partes de baja médica y confirmación ante situaciones de IT, o las retenciones sobre salario que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos, partes o justificantes, se considerarán como falta laboral muy grave.

4.- No comunicar el cambio de domicilio y teléfono del personal en un plazo de treinta días desde que aquel se produzca.

5.- Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.- La imprudencia grave en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para él/ella, o para sus compañeros/as, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- No utilizar los medios y equipos de protección, tanto individuales como colectivos, facilitados por la empresa con la finalidad de garantizar la protección de la salud del personal.

8.- Ausentarse del trabajo sin permiso del/a Encargado/a correspondiente.

9.- La repetición de dos faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

10- La embriaguez habitual y/o el estado derivado del consumo de drogas (toxicomanía).

FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses, o 20 en ocho meses.

2- Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 o más días al trabajo sin causa que lo justifique.

3- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

4- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5- Si como consecuencia de la no utilización de los medios y equipos de protección, tanto individuales como colectivos, facilitados por la empresa con la finalidad de garantizar la protección de la salud del personal, se occasionase lesión o perjuicio para la salud del/a trabajador/a o de los/as compañeros/as de trabajo.

6- La embriaguez habitual y/o el estado derivado del consumo de drogas (toxicomanía), si repercuten negativamente en el trabajo.

7- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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.

8- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes/as, así como a compañeros/as o subordinados/as.

9- La reincidencia en dos o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un semestre y hayan sido debidamente notificadas al/a trabajador/a.

SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por este convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El/a trabajador/a, en el plazo de tres días, podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

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 un día.

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.

C) Por faltas muy graves:

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

ART. 28º.- SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS E IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

En lo referente a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, 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.

A cargo de la empresa, se realizarán a partir de los 45 años (varones) controles PSA (próstata) en las revisiones de la mutua. Así mismo se establecen pruebas específicas de Ferritina para las mujeres mayores de 45 años. Todo ello de conformidad con lo establecido Plan de Igualdad y en la revisión llevada a cabo en el año 2023.

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente, y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Por otra parte, y en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres, las partes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que la desarrollos o sustituyan.

Las partes afectadas por el presente Pacto, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia de unidades familiares, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o mediante una acreditación similar que justifique con certeza y claridad esta circunstancia.

En cumplimiento y de conformidad con lo establecido en la **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, así como el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**.

ART. 29º.- ROPA DE TRABAJO

La empresa proporcionará al personal la indumentaria necesaria para el desempeño de sus funciones, previa consulta e información al Comité de Seguridad y Salud, el gen que a continuación se detalla:

- Dos pares de botas al año
- Una Cazadora de invierno
- Dos polos invierno
- Dos pantalones invierno
- Dos polos de verano
- Dos pantalones de verano

Dichas prendas se facilitarán al comienzo de cada temporada durante los meses de octubre y mayo. No obstante, lo anterior, en el momento de la entrega y sustitución de las prendas referidas, el personal deberá devolver las ya utilizadas que estén rotuladas con el nombre, logotipo o colores de la empresa.

No obstante, lo anterior, si alguna de las prendas antes citadas se deteriorase notablemente, la empresa se compromete a reemplazar la citada prenda una vez constatado tal hecho.

La empresa proveerá al personal de la ropa para el agua necesaria para el desarrollo de las funciones encomendadas, reponiendo todas aquellas prendas que por su deterioro no sean eficaces para la protección del/a trabajador/a.

ART. 30º.- DERECHOS SINDICALES

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1844/1.994 de 9 de septiembre por el que aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de Representación de los Trabajadores y la Ley

Orgánica 11/1.995, de 2 de agosto de Libertad Sindical. Si con posterioridad a la aprobación del presente convenio colectivo se produjese la derogación total o parcial de dichas normas, o bien la publicación de otras nuevas que pudieran sustituir a las antes referidas, con carácter inmediato, serán de aplicación los preceptos, los contenidos y la nueva regulación que sobre la materia en cuestión que regula el presente artículo recojan aquéllas.

Los/as miembros del Comité de Empresa electos/as, dispondrán de un crédito horario de 16 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. No se computarán dentro del máximo de horas legales aquí establecidas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de negociaciones colectivas que afecten a la Empresa.

Estas horas podrán utilizarse para la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades sin ánimo de lucro.

El supuesto de que el/la representante de los/as trabajadores/as – miembro del Comité de Empresa –, no pueda hacer uso de las horas sindicales por encontrarse de baja médica por un período superior a dos semanas, dichas horas podrán ser disfrutadas por otro/a representante de la sección sindical a que pertenezca el primero.

ART. 31º.- FORMACIÓN

Las partes se comprometen a firmar un plan de formación continua para desarrollar de la mejor forma posible la preparación y formación del personal.

Cuando la formación se realice a requerimiento de la empresa, los gastos que se occasionen al personal serán por cuenta de la misma. Si se llama a un trabajador en su día libre para simulacros o formación, estas horas también deberán pagarse como horas extras.

Así mismo se requerirá una titulación mínima para acceder al grupo profesional I, II, III, IV, IX y X definidos en el Art.24; dicha titulación será como mínimo la especificada en las Prescripciones Particulares del Pliego del Servicio de Amarre y Desamarre de Buques del Puerto de Valencia, para poder ejercer como amarrador.

ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO

La empresa contratará una póliza de seguros, a favor de todo el personal laboral de la plantilla, o los/as herederos/as legales con las garantías más abajo referenciadas, siempre y cuando las mismas tengan su origen en accidente laboral. Así pues:

- Por invalidez permanente total para su trabajo habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez o fallecimiento 42.000,00€

La empresa facilitará copia de la póliza de seguros a cada trabajador/a de la empresa.

La cobertura citada entrará en vigor a partir de los 20 días siguiente a la fecha en que se firme el presente convenio.

Cuando se produzca alguna de las contingencias citadas anteriormente, la empresa colaborará con toda diligencia frente a la compañía aseguradora para conseguir que los derechos sean reconocidos y satisfechos lo más rápidamente posible al personal afectado o, a sus causahabientes, según proceda.

No obstante lo anterior, si se demostrase que el daño o siniestro sufrido, lo ha sido por una causa imputable al personal por no estar en condiciones de conducir o no respetar la legislación vigente en materia de seguridad vial (caso de tratarse de un accidente de tráfico), o bien ha sido el culpable del siniestro por negligencia, error, imprudencia, no utilización o utilización indebida de los equipos de protección o medidas de seguridad, etc., etc., o bien, si la cobertura quedase excluida de la protección de la póliza de seguros contratada, la empresa quedará exonerada de toda responsabilidad, incluso en caso de la compañía de seguros no se hiciera responsable del pago de la cantidad pactada en el presente artículo, por cualesquiera que fueran las causas esgrimidas por aquella.

ART. 33º.- COBERTURA COMPLEMENTARIA EN CASO DE IT

Se procede a incrementar las prestaciones económicas que con carácter general fija la normativa reguladora en materia de seguridad social para la incapacidad temporal, dependiendo de la causa que la origine, estableciéndose a este fin:

- En caso de accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones de seguridad social hasta el 100% del salario mensual que con carácter fijo aparece reflejado en las tablas salariales del presente convenio para la categoría profesional que ostente el/la trabajador/a que sufra el accidente. Este complemento se extenderá desde el primer día de baja médica y hasta un máximo de 18 mensualidades o hasta que el/la trabajador/a sea dado de alta o finalice por cualquier otro motivo la IT que padezca. Si la relación laboral se extinguiera estando el trabajador en situación de baja médica, sólo se abonará el complemento hasta la extinción de la relación laboral.

En caso de riesgos comunes, la empresa complementará las prestaciones de seguridad social a partir del trigésimo primer día de baja médica hasta el 90% del salario mensual que con carácter fijo aparece reflejado en las tablas salariales del presente convenio para la categoría profesional que ostente el/la trabajador/a que sufra la patología que dé lugar a tal situación. Dicho complemento se abonará como máximo durante 60 días anuales y siempre y cuando se trate de la primera baja médica del/la trabajador/a. En cualquier caso, este complemento no será de aplicación y no se abonará, si el índice de absentismo laboral en la empresa supera el 5%.

ART. 34º.- ANTICIPOS

La fecha de pago de los anticipos solicitados se efectuará el día 15 de cada mes o el siguiente día hábil.

Respecto a los anticipos solicitados a cuenta de las pagas extraordinarias, no se procederá a la solicitud ni concesión de los mismos; a excepción de aquellos/as trabajadores/as que disfruten de sus vacaciones en el mes de junio, en cuyo caso podrán solicitarlo y, en su caso, concederlo. Dicho anticipo se abonará la primera semana del mes de junio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

2024	S.BASE	NOCTURNO	P.CONV	P.DISTANCIA	POLV/DISP	PATRONIA	TOTAL	EXTRA SEPT.	PRIMA PRES.	EXTRA JUNIO	EXTRA DIC.	T.SALARIO
ENCARGADO GENERAL	1.901,27		540,18	129,10			2.570,55	923,14	1.705,70	2.441,45	2.441,45	38.358,32
ENCARGADO FLOTA	1.901,27	158,41	192,17	129,10			2.380,95	923,14	1.705,70	2.251,85	2.251,85	35.703,91
ENCARGADO MTO	1.901,27		215,93	129,10	168,87		2.415,16	923,14	1.705,70	2.117,20	2.117,20	35.845,20
AMARRADOR	1.520,99	126,73	141,47	129,10		1.918,30	923,14	1.705,70	1.789,20	1.789,20	1.789,20	29.226,78
AMARRADOR MTO	1.520,99		141,47	129,10	168,87		1.960,43	923,14	1.705,70	1.662,46	1.662,46	29.478,89
AYUDANTE	1.029,57	85,81	72,80	129,10		55,00	1.372,28	923,14	1.705,70	1.188,18	1.188,18	21.472,52
AYUDANTE MTO	1.029,57		72,80	129,10	168,87		1.400,34	923,14	1.705,70	1.102,37	1.102,37	21.637,64
JEF. ADMINISTRATIVO	1.901,27		571,37	129,10			2.601,74	923,14	1.705,70	2.472,64	2.472,64	38.794,98
OF. ADM. 1 ^a	1.901,27		223,36	223,36			2.553,73	923,14	1.705,70	2.124,63	2.124,63	33.922,84
OF. ADM. 2 ^a	1.520,99			158,09	129,10		1.808,18	923,14	1.705,70	1.674,08	1.674,08	37.965,12
AUX. ADM.	912,60		137,50	129,10			1.179,20	923,14	1.705,70	1.050,10	1.050,10	18.879,43

2024		PLUS AMARRE			PLUS DERRAME/LANCHAS			P.DIF. ENC./AM			AYUDA DISC.			
	HORAS EXTRAS	PATRÓN	MARINERO	PATRÓN	MARINERO	P. JORN. 8 H.	P. JORN. 12 H.	P. FIESTIVOS	FEST. 8H.	FEST. 12H.	P. NAVIDAD	NAVIDAD 8H	NAVIDAD 12H	DIF. MIN.
ENCARGADO	24,89	41,19	11,77	41,19	11,77	199,12	298,68	4,67	37,39	56,08	94,25	141,38	0,4148	168,87
AMARRADOR	19,80	41,19	11,77	41,19	11,77	158,41	237,62	4,67	37,39	56,08	94,25	141,38	0,3300	168,87
AYUDANTE	14,62	41,19	11,77	41,19	11,77	116,96	175,44	4,67	37,39	56,08	94,25	141,38	0,2437	168,87
DOD. MANOLORA		DOD. JUICIA			DOD. MANOLORA			DOD. JUICIA			DOD. MANOLORA		DOD. JUICIA	