

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/02795 Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Amarradores del Puerto de Sagunto, SL. Código de Convenio: 46102312012026.

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 la empresa Amarradores del Puerto de Sagunto, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 13 de febrero de 2026, por la comisión negociadora del mismo.

En el acta suscrita por las partes se acuerda la aprobación del convenio colectivo de empresa, fijándose, entre otras cuestiones, su vigencia para el periodo 2025-2028, así como las condiciones económicas y laborales aplicables a las personas trabajadoras de la empresa, dándose por concluido el periodo de negociación y autorizándose a un representante para realizar los trámites de registro del convenio.

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 de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Amarradores del Puerto de Sagunto, SL. en el 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 de Valencia

València, 6 de marzo de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
AMARRADORES DEL PUERTO DE SAGUNTO, S.L.U.
2025-2028

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

PARTES NEGOCIADORAS

El presente Convenio se pacta entre la Dirección de la empresa, representada por D. Antonio Valeriano Torner Linares y el delegado de personal, D. Yhoan Humberto Tamayo Castaño, en representación de los trabajadores.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y laborales entre la empresa AMARRADORES DEL PUERTO DE SAGUNTO, S.L.U. y sus trabajadores. La actividad principal de la empresa es la de amarre y desamarre de buques, así como la de otras actividades anexas al transporte marítimo.

Art. 2º.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio obliga a todos los trabajadores y a la Dirección de la empresa durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 3º.-ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, con efectos desde el 1 de enero de 2025 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2028. Ello, no obstante, los efectos económicos previstos en el artículo 23 se retrotraerán a 1 de enero de 2024.

El presente Convenio se prorrogará 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 su vigencia actual o de la de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado por finalizar la vigencia pactada o la de cualquiera de sus prórrogas, se mantendrá vigente en su contenido normativo hasta la firma de un nuevo Convenio.



Art. 4º.-COMISIÓN PARITARIA

En el plazo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria, constituida por una parte por el empresario o persona a quien éste apodere expresamente a tal fin, y de otra al representante legal de los trabajadores. Ambas partes podrán contar con la presencia (con voz, pero sin voto) de los asesores legales que estimen oportunos con un máximo de dos por cada parte. La Comisión Paritaria tendrá como misión la interpretación y vigilancia del Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad.

Se podrán convocar las reuniones extraordinarias de la Comisión Paritaria que se estimen necesarias, a petición de cualquiera de las partes, mediante la oportuna comunicación escrita, con tres días de antelación a la fecha de cada reunión, haciendo constar el orden del día y el carácter de esta. Sin perjuicio de ello, la comisión paritaria se reunirá trimestralmente para analizar cómo evoluciona la actividad a los efectos de revisar algunas compensaciones en caso de que la evolución sea favorable.

La condición de miembro de la comisión es personal e intransferible.

La vigencia del presente Convenio deberá fomentar el desarrollo de la comunicación entre las partes, asegurando de este modo, el mantenimiento del espíritu de mutua cooperación y su compromiso y la paz social asumida por las partes. Para ello se llevará a cabo trimestralmente una reunión entre el delegado de personal y el representante de empresa, con el fin de analizar y llevar a cabo un seguimiento del funcionamiento general de la empresa, así como el régimen de turnos, etc.

La comisión paritaria ante discrepancias que puedan surgir en la interpretación de los artículos de este Convenio, se someterá al procedimiento previsto en VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV).

Art. 5º.-PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

Ambas partes estarán a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el artículo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, en base a lo dispuesto en el Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell, por el que se regula el Consejo Tripartito para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

Art. 6º.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS



Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo, que respeta y mejora las condiciones pactadas en el Convenio Nacional de Amarradores publicado en el BOE nº 203 de 22 de agosto de 1996, las cuales en cómputo anual y global se consideran sustituidas, compensadas y absorbidas del mismo modo que cualquier mejora parcial que por disposición legal con carácter general o específica para el sector se pudiesen establecer.

Art. 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

A todos los efectos el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de las cláusulas, sin tener en cuenta el resto, y en todo caso deberá ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente. A todos los efectos el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus cláusulas, desechando el resto, sino que siempre deberá ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

En caso de que la Jurisdicción Social, haciendo uso de sus facultades, no diese su aprobación a alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin efecto en su totalidad, debiendo procederse a la reconsideración de su articulado.

Art. 8º.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo aquello no regulado expresamente por el presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el RD 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre de 1995) sobre Jornadas Especiales, y demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS SERVICIOS

La organización del trabajo y de los servicios, conforme a lo estipulado en este Convenio y demás normas jurídicas de aplicación, corresponde al empresario.

Art. 10º.- PERSONAL MÍNIMO

La empresa dispondrá de personal suficiente para atender la marcha normal de sus actividades y el tráfico de sus embarcaciones, cumpliendo en todo momento la legislación aplicable.



Art. 11º.- CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES

El personal cualquiera que sea su categoría o grupo profesional realizará aquellos trabajos que le sean encomendados por el empresario o por aquellas personas designadas por éste, relativas a las tareas relacionadas con la navegación o con la labor asignada a cada departamento, ya sea en tierra o mar. Asimismo, los trabajadores realizarán funciones de naturaleza diferente a las que les corresponda cuando a juicio del empresario, capitán o patrón, sea necesario en orden a garantizar la organización, seguridad, salvamento y cuidado del buque o del personal de la empresa.

Art. 12º.- PRESTACIÓN DE TRABAJO

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de higiene y seguridad, respetando en todo caso lo establecido por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la Empresa les facilite, cuidando de los útiles, herramientas y maquinaria de trabajo que les sean confiados, siendo responsables de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su mal uso.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art.13º.- DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

Grupo profesional único.- Personal de operaciones

a) Patrón-coordinador

Es quien, disponiendo de la titulación requerida por la administración marítima como patrón, presta los diferentes servicios acordes a la actividad de la empresa y asume la coordinación de los equipos a su cargo. Igualmente, velará por el correcto mantenimiento y conservación de la embarcación.

Así mismo llevará a cabo las tareas que por uso o costumbre sean propias de la actividad de la empresa, relativas al mantenimiento habitual de las embarcaciones.

b) Amarrador-patrón

Es quien, realizando habitualmente funciones de amarrador, está en posesión de la titulación requerida por la administración marítima para ejercer como patrón, puede ser asignado por la empresa a realizar funciones de patrón.



c) Amarrador

Es el trabajador que presta las labores de amarre en tierra; que puede prestar servicios como tripulante en las embarcaciones, y realizará además todas aquellas actividades que por usos y costumbres le corresponda.

En todo caso para el ejercicio de las funciones de correspondientes a las categorías del presente capítulo, los trabajadores deberán estar en posesión del correspondiente Certificado de Profesionalidad de Amarre de Puertos y Monoboyas, regulado por el RD 1533/2011 de 31 de octubre.

CAPÍTULO IV

INGRESOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

Art. 14º.- CONDICIONES DE INGRESO

Todo el personal que pretenda ingresar en la empresa deberá acreditar

- a.- Aptitud física suficiente cuando así lo requiera el puesto de trabajo (presentación del certificado médico pertinente)
- b.- Tener cumplida la edad mínima que fijen las Leyes
- c.- Título o certificado de capacitación legal emitido por la administración marítima en vigor.

Art. 15º.- PERÍODO DE PRUEBA

Se estipula un período de prueba durante el cual ambas partes podrán resolver el contrato sin necesidad de alegar causa alguna, sin preaviso y sin indemnización alguna de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Su duración se fija en:

Patrón/Patrón-amarrador..... 3 meses
Amarrador..... 1 mes

Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo, pudiendo la empresa extinguir el contrato por no haberse superado este.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca su desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados a efectos de antigüedad.

Art. 16º.- CESES



El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente, deberá comunicarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que pretenda dejar de prestar sus servicios.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de su liquidación, el importe del salario de un día por cada día de falta de preaviso.

CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 17º. - JORNADA DE TRABAJO

1. Dadas las especiales características y naturaleza del trabajo a desarrollar, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada anual ordinaria de 1.826 horas de trabajo efectivo máximo que se distribuirán según el horario anual acordado con los trabajadores. Igualmente, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre de 1995) sobre jornadas especiales de trabajo, en su artículo 15 y siguientes (subsección 5ª de la Sección 4ª del Capítulo II), en concreto en sus artículos 15 a 18 bis que regulan las jornadas especiales del personal que presta servicios en Trabajos de Mar, conforme al Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo.

En cuanto a los descansos semanales, los descansos no disfrutados, y otras circunstancias relativas a la jornada laboral hay que atenerse a lo que dispone el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, regulador de la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores/as del mar o a la legislación laboral de aplicación al sector que sustituya o mejore el citado Real Decreto.

Es facultad de la empresa la organización de los turnos que mejor convengan al desarrollo normal del trabajo en el puerto de Sagunto, teniendo en cuenta que el servicio debe estar cubierto las 24 horas del día sin vulnerar los periodos de descanso legalmente establecidos para la actividad que se desarrolla.

Se establece un horario de 12 horas (que comprenden tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia) con secuencias de 3 días que alternan trabajo, descanso y retén:

- 3 días de 06:00 a 18:00
- 3 días de descanso
- 3 días de 18:00 a 06:00
- 3 días de descanso
- 3 días de *stand-by* (retén no presencial) de 24h
- 3 días de descanso



El turno de día tendrá el horario de 6:00 h a 18:00 h. Y el turno de noche tendrá el horario de 18:00 h. a 6:00 h. Los trabajadores que se encuentren en situación de *stand-by*, se relevarán a las 9:00h de la mañana.

El personal que ha estado de guardia no abandonará el servicio hasta que comparezcan físicamente los/as integrantes de la guardia siguiente.

Cuando en una misma jornada se superen las 6 horas de trabajo efectivo, la empresa se compromete a realizar un mayor esfuerzo organizativo a fin de reducir al mínimo posible las llamadas a los trabajadores que estén de retén (*stand-by*) para la realización de trabajos distintos de amarre y desamarre de buques mayores de 130 m y enmendadas. Ello, no obstante, cuando se de tal circunstancia la empresa abonará la cantidad de 30 euros adicionales al salario que corresponda. Asimismo, la empresa cubrirá con mayor diligencia el cuadrante para evitar "huecos" en los turnos presenciales, de forma que las llamadas al personal de retén por este motivo sean las mínimas imprescindibles, y en ningún caso para cubrir vacaciones.

La prestación de servicios llevada a cabo por los trabajadores de la empresa se desarrollará en base a la jornada, sistema de turnos y organización del trabajo implantada en el seno de la misma y dirigida y coordinada por la dirección de la empresa, a través de las condiciones y términos establecidos en el presente Convenio colectivo, y ello tomando siempre como referencia la capacitación/ titulación profesional ostentada por el trabajador/a.

CAPÍTULO VI

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art 18º. - VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas por año.

Este período de descanso retribuido (salario base y plus convenio) podrá ser fraccionado. La Empresa podrá excluir, por motivos de organización justificados, determinados períodos para su goce. El calendario se fijará respetando las necesidades del servicio quedando este en todo momento debidamente cubierto.

Cada año se establecerá, durante el mes de diciembre, un calendario, indicando los turnos y período de vacaciones que disfrutará cada trabajador en el año siguiente.

Los periodos de vacaciones se establecerán en turno rotatorio, no pudiendo solicitar cada trabajador durante dos años seguidos el mismo período de vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes sobre el periodo o periodos de disfrute de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.



El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, teniendo en cuenta el tiempo trabajado en el año.

Art 19º. - LICENCIAS

La Empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación en su caso, las licencias señaladas seguidamente sin pérdida de retribución salarial:

Apartado a):

a.1.- Quince días naturales en caso de matrimonio. Siempre y cuando el calendario laboral lo permita, los días por matrimonio podrán disfrutarse consecutivamente a los días de vacaciones.

a.2.- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.

La licencia correspondiente a este apartado podrá ser ampliada por acuerdo entre Empresa y Trabajador, sin derecho a remuneración alguna.

Apartado b):

b.1.- Muerte del cónyuge, pareja de hecho o hijos: tres días.

b.2.- Muerte de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

b.3.- Cambio de domicilio: dos días

b.4.- Matrimonio de un hijo: un día si se celebra en día laborable.

Cuando por cualquiera de las causas anunciadas establecidas en los apartados a.2), b.1), b.2) se precise realizar un desplazamiento fuera de la provincia de Valencia, la licencia podrá ampliarse un día.

En los mismos supuestos de los apartados a.2), b.1), b.2), cuando el desplazamiento deba realizarse fuera de la Comunidad Autónoma, la licencia podrá ampliarse en dos días.

Apartado c):

En compensación por el hecho de que en determinadas operativas los trabajadores deben efectuar alguna de sus comidas fuera del horario establecido preferentemente para ello, los trabajadores dispondrán de un permiso retribuido de tres días. El disfrute de estos días deberá ser solicitado por el trabajador con una antelación mínima de una semana. La concesión de los mismos será autorizada por la empresa siempre y cuando sea posible en función de las operativas previstas.

Art. 20º.- FESTIVOS SEÑALADOS



Los trabajadores que, durante los días fijados como festivos en el calendario laboral y que, por razones de operatividad exigidas por la propia Autoridad Portuaria, (y, en virtud de lo anteriormente estipulado sobre jornadas de trabajo), formen parte del personal del servicio de guardia, percibirán por su disponibilidad un complemento de 50 € en el año 2025, por día (festivo) de trabajo efectivo, sin perjuicio de los incrementos que deban aplicarse en los sucesivos años de vigencia del convenio.

Tendrán consideración "festivos señalados" a los efectos retributivos mencionados en el párrafo precedente los días 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, turno de noche de 23 de junio, 16 de julio, turno de noche de 24 de diciembre, 25 de diciembre y turno de noche de 31 de diciembre.

CAPÍTULO VII

SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Art. 21º. - EXCEDENCIA

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

a) VOLUNTARIA. - Los trabajadores, con al menos, una antigüedad de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. El trabajador solo podrá ejercer de nuevo este derecho sin han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

b) FORZOSA. - Los trabajadores podrán situarse en situación de excedencia forzosa en los siguientes casos:

* Cuando sea elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

* Cuando ejerza un cargo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En este caso la solicitud irá acompañada de una certificación de la central sindical a la que pertenezca, en la que conste el cargo o función para la que fue elegido.

2.- En caso de excedencia voluntaria se conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiese o se produzcan en la Empresa con un plazo de solicitud de un mes antes de la terminación del plazo que le fue concedido. En caso de excedencia forzosa el reingreso será automático en la empresa al finalizar aquella, teniendo derecho a ocupar una plaza de la misma categoría a la que anteriormente ocupaba en la Empresa, siendo necesaria la comunicación de su incorporación con una antelación mínima de un mes.

La causa alegada por el trabajador deberá ser compatible con las exigencias de la buena fe contractual, obligando al trabajador al compromiso de no prestar servicios por cuenta ajena o propia con ninguno de los objetos sociales de Amarradores del Puerto de Sagunto, S.L.U.



3.- El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad y promoción, y de no hacerse la solicitud en tiempo y forma, dará lugar a la pérdida de todos los derechos.

4.- La excedencia para atender al cuidado de cada hijo o para cuidado de familiar se podrá ejercer de acuerdo con lo que establece en Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.3.

CAPÍTULO VIII

ESTRUCTURA Y REVISIÓN SALARIAL

Art. 22º. - SALARIOS

Las percepciones salariales brutas de los trabajadores encuadrados en el ámbito funcional del presente Convenio se distribuirán, además de los de carácter individual que tengan reconocidos, entre los siguientes conceptos:

a) Salario base: incluye los conceptos de turnicidad y nocturnidad.

b) Plus convenio: Este concepto compensa la realización de servicios diferentes al amarre y la disponibilidad para la prestación de servicios en situación de *stand-by*.

c) Pagas extraordinarias: La totalidad de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, dos pagas extraordinarias al año (gratificación extra de verano y gratificación de Navidad) integradas por los conceptos de Salario Base y Plus Convenio. La gratificación extra de verano será percibida durante el mes de julio, el día 15 del mes y su devengo se producirá de 1 de julio del año anterior a 30 de junio del año en curso. La gratificación de Navidad será percibida durante el mes de diciembre, el día 15 del mes, y su devengo se producirá del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Estas pagas podrán ser abonadas por la parte proporcional de prorrateo mensual que corresponda, por acuerdo con la Representación de los Trabajadores.

d) Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso equivalentes.

e) Plus gasero: Este plus será abonado a aquellos trabajadores que encontrándose en jornada de *stand-by* deban ser llamados para amarrar un buque gasero. El importe bruto del plus será de 110 a partir de 2025, y los años posteriores se incrementará como los restantes complementos de convenio.

La empresa deberá pagar el 50% del plus gasero cuando los trabajadores en situación de *stand-by* hayan sido llamados y el servicio se anule después de que fichen en la base.



f) Plus festivos señalados: Este plus retribuye el trabajo en los días señalados en el artículo 20.

Art. 23º. – INCREMENTOS SALARIALES

Año 2024: Se fija un incremento salarial sobre la tabla salarial de 2023, del 3% (tabla anexa).

Año 2025: Se fija un incremento salarial sobre la tabla salarial de 2024, del 2,8% (tabla anexa).

Respecto de los incrementos para los años 2026 a 2028, se garantiza el IPC, con un máximo consolidable del 2,5%, y si el IPC es superior en cada uno de esos años, se pagará la diferencia en un solo pago en el mes de enero del año siguiente, sin carácter consolidable.

CAPÍTULO IX

Art 24º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasifica, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

1.- Faltas leves. Se considerarán faltas leves:

a.- La negligencia de la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b.- Las faltas de puntualidad inferior a 15 minutos, siempre que en su caso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en caso contrario, tendrá la consideración de faltas graves.

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

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

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

f.- Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de sus compañeros de trabajo.



2.- Faltas graves. Se considerarán como faltas graves:

a.- Más de tres faltas de puntualidad en la presentación al puesto de trabajo no justificadas y cometidas en un período de dos meses. Bastará una sola falta de puntualidad cuando tuviese que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase algún perjuicio de consideración a la Empresa.

b.- Faltar de uno a tres días al trabajo en un período de 30 días sin causa justificada. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviese que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase algún perjuicio de consideración a la Empresa

c.- Siempre que se derivase un perjuicio para la Empresa se considerará falta grave no comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, a las retenciones sobre los salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos se considerarán como falta muy grave.

d.- No comunicar el cambio de domicilio que experimente el trabajador en un plazo de treinta días desde que aquél se produjese.

e.- La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

f.- La imprudencia grave en actos de servicio. En caso de implicar riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones e inmovilizado, podrá ser considerada como falta muy grave.

g.- Ausentarse del trabajo sin la correspondiente justificación o permiso.

h.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

i.- Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

j.- Estando en turno de retén, no atender a la llamada de la empresa, no hallarse localizable o no realizar la prestación de servicios requerida por la Empresa, por una sola vez.

k.- Solicitar permisos o licencias alegando causas inexistentes.

l.- La negativa a someterse a los controles de alcohol y drogas.

ll.- La comisión de tres faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

3.- Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves:

a.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses o más de siete faltas en un período de ocho meses.



- b.-** Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos dentro del período de un mes.
- c.-** Causar accidentes graves por negligencia, o imprudencia inexcusable.
- d.-** La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- e.-** El fraude (incluido el supuesto de incapacidad temporal fingida o maliciosamente provocada), la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f.-** Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros o subordinados.
- g.-** Abandonar el servicio de guardia sin justificación alguna.
- h.-** Estando en turno de retén, no atender a la llamada de la Empresa, no hallarse localizable o no realizar la prestación de servicio requerida por la empresa, dos veces.
- i.-** Violar el secreto de la correspondencia, información y/o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
- j.-** La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- k.-** El resultado positivo registrado en los controles de alcohol y drogas, según los valores límite establecidos en el artículo 29 del convenio colectivo.
- l.-** La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, cometida en un período de seis meses desde la primera.

REGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Empresa la facultad de sancionar en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirá la comunicación por escrito al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron. En caso de negarse a recibir la comunicación, esta será firmada ante la presencia de dos trabajadores testigos del acto.

En cualquier caso, la imposición de sanciones estará sujeta a las normas de derecho necesario.

SANCIONES

Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:



a.- Por faltas leves:
Amonestación verbal
Amonestación por escrito

b.- Por faltas graves
Amonestación por escrito
Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días

c.- Por faltas muy graves
Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días
Despido

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.

CAPÍTULO X

Art 25º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Durante la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador, la Empresa complementará desde el primer día de baja la prestación determinada en la legislación vigente hasta el 100% del salario fijo, con o sin hospitalización.

En los procesos de incapacidad temporal derivados de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario fijo, desde el día 4º de baja y hasta el día 120 de baja como máximo.

CAPÍTULO XI

Art. 26º.- POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

Las partes, conscientes de la importancia de la necesidad de la conservación del medioambiente, así como de satisfacer las necesidades de las entidades objeto de prestación de los servicios realizados por la Empresa, plasman en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento ambiental y de calidad de la Empresa, siendo sus principales objetivos los que se señalan a continuación:

La Dirección de la Empresa asumirá las competencias necesarias para la adaptación del sistema de calidad vigente, así como las de la implantación de un nuevo sistema de



gestión ambiental, redactando las respectivas políticas de actuación que obligarán a todas las personas vinculadas directa o indirectamente a la Empresa.

Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en el desarrollo, evaluación y gestión ambiental y de calidad de la Empresa.

CAPÍTULO XII

Art.27º.- SEGUROS DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES

Con independencia de las coberturas de seguro obligatorio por accidentes de trabajo, la Empresa establecerá a su cargo y a favor de los trabajadores, un seguro de accidentes de trabajo en concepto de mejora voluntaria, que cubra los siguientes riesgos derivados de contingencias profesionales:

Muerte por accidente	24.040 €
Invalidez permanente absoluta por accidente	24.040 €
Invalidez permanente total por accidente	24.040 €
Gran invalidez por accidente	24.040 €

Al objeto de su cobertura será perceptivo el dictamen de la Seguridad Social reconociendo el accidente laboral en las situaciones de invalidez permanente y de fallecimiento por infarto laboral.

CAPÍTULO XIII

Art.- 28º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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 y demás normativa que la desarrolle o sustituya. La Empresa se compromete a tener concertado un servicio de prevención ajeno en su modalidad completa.

Estas actividades se complementarán con las competencias atribuidas a los trabajadores en esta materia a tal fin asignados.

Por su parte, cada trabajador deberá velar no solo por su propia salud y seguridad, sino también por la de las personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

Todos los trabajadores deberán ser informados sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

CAPÍTULO XIV



Art.- 29º ROPA DE TRABAJO

La Empresa proporcionará a los trabajadores la indumentaria necesaria y obligatoria para el desempeño de sus funciones (substituyéndola en caso de deterioro).

La indumentaria proporcionada deberá permanecer en poder y cuidado de cada uno de los trabajadores por un período de tiempo no inferior a dos años.

Los trabajadores en el momento de la extinción de su contrato devolverán la ropa usada. De no hacerlo, la Empresa podrá descontar el 50% del importe correspondiente al equipo de la última entrega.

CAPÍTULO XV

Art.- 30º PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA Y OTRAS SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES

Atendiendo a la actividad e idiosincrasia de trabajo inherente al sector en el que se encuentra la empresa y que el desarrollo de las funciones propias de cada trabajador en condiciones físicas o psíquicas inadecuadas puede provocar grave riesgo para el propio trabajador, sus compañeros y terceros, ambas partes acuerdan, siempre respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, así como la confidencialidad de la información adquirida, la inclusión en la realización de los exámenes médicos según protocolo elaborado al efecto, la medición de alcohol, estupefacientes o cualquier psicotrópico en sangre, de forma que, una vez sobrepasado el nivel establecido en el presente artículo, determinaría la ineptitud provisional del trabajador, y la aplicación del régimen disciplinario, y ello por razón de que la ingestión de alcohol u otras sustancias estupefacientes aminora la actividad cerebral y poner en grave peligro cualquier actividad relacionada con el servicio de amarre y desamarre de buques, transporte de lanchas y otros servicios portuarios.

Estas medidas tienen como fin inmediato llevar a la concienciación del peligro que significa la ingestión de drogas en el trabajo, la necesidad de la desintoxicación para realizar estos trabajos y el compromiso, por parte de la Dirección de la empresa, a la hora de adoptar las medidas que fueren necesarias a fin de realizar los correspondientes seguimientos de cara a favorecer la curación del trabajador.

Por todo ello resulta necesario, como medida de prevención, realizar pruebas de alcoholemia para la detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas a los/as trabajadores/as de esta empresa cuya prestación de servicios se encuentre relacionada, directa o indirectamente, con el servicio de amarre y desamarre de buques, transporte de lanchas y otros servicios portuarios.

Procedimiento (de aplicación a todos los trabajadores de la empresa) para efectuar las pruebas de alcoholemia y otras sustancias estupefacientes.



En el caso de que por parte de la empresa se considere necesario, estas pruebas podrán hacerse en cualquier momento, si existe la convicción de que pudiera estar incurriendo en conductas que ponga en peligro su propia integridad, la de sus compañeros y la de terceras personas en general. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan que las entidades habilitadas para la realización de las pruebas de detección de alcohol o de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, serán los centros médicos de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales o los organismos que, en su caso, en el futuro los sustituyan, quienes habrán de hacerlo mediante aparato homologado (preferentemente que sean los utilizados por los organismos oficiales) o análisis de sangre para el caso de la detección de alcohol y mediante la toma de muestra de saliva en boca o sangre para las pruebas de detección de sustancias estupefacientes, psicotrópicas, estimulantes u otras sustancias análogas, y todo ello sin perjuicio de que en el futuro se perfeccionaran los sistemas de detección mediante cualquier otro medio o método que garantizara una mayor exactitud de los datos de detección de una o de ambas sustancias.

En los casos de negativa a efectuar dichas pruebas, se podrá proceder a la inmediata prohibición de continuar prestando el servicio y la sustitución del trabajador por otro compañero, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario. En cualquier caso, y a meros efectos sancionadores, se considerará la negativa a ser analizado como un positivo.

Asimismo, y como cuestiones adicionales, cabe destacar las siguientes:

- Las pruebas consistirán, normalmente, en el reconocimiento médico de la persona obligada y en los análisis clínicos que el médico u otro titular experimentado, o personal facultativo del centro sanitario o instituto médico de las empresas de Prevención de Riesgos Laborales al que sea trasladada aquella, estimen más adecuados.
- A petición del interesado se podrán repetir las pruebas a efectos de contraste, que podrán consistir en análisis de sangre, orina u otros análogos.
- Toda persona que se encuentre en una situación análoga a la investigación de la alcoholemia, queda obligada a someterse a las pruebas señaladas en el párrafo anterior. En los casos de negativa a efectuar dichas pruebas, se podrá proceder a la inmediata inmovilización de la embarcación.

Valores límite de alcohol y drogas:

Control de alcoholemia.

Se considerará positivo cuando la prueba practicada diera un grado de impregnación alcohólica superior a 0,5 gramos de alcohol por litro de sangre, o a 0,25 miligramos de alcohol por litro de aire espirado, o al previsto para determinados conductores en el artículo 20 del Reglamento general de la circulación, o aun sin alcanzar estos límites, presentara la persona examinada síntomas evidentes de encontrarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas.

También se entenderá que un control de alcoholemia realizado a un trabajador tiene un resultado positivo, siempre que transgreda los límites marcados por la ley y que



actualmente se rigen por el Real Decreto 2282/1998, de 23 de octubre, por el que se modifican los artículos 20 y 33 del Reglamento general de circulación, aprobado por el Real Decreto 13/1992, de 17 de enero, siendo los índices máximos marcados por éste: Para los conductores de vehículos una tasa de sangre superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro. En todo caso para establecer los límites se adaptarán a lo que señale la normativa legal establecida en las sucesivas modificaciones de modo automático, bastando la mera notificación del cambio para su entrada en vigor.

Control de drogas en orina.

En la detección de drogas en orina la metodología analítica utilizada es, en primer lugar, un análisis presuntivo inicial (Enzimoinmunoensayo homogéneo tipo EMIT) y, en segundo lugar, un análisis confirmativo posterior de muestras positivas: (cromatografía en capa fina de alta resolución —HPTLC— y cromatografía gaseosa con detector por espectrometría de masas—GC/MS—). Los umbrales de detección son, para el análisis presuntivo: Opioides y Cocaína—300 mg/ml, Cannabis—100 mg/ml y anfetaminas—1.000 mg/ml; y para el análisis confirmativo: Opioides y Cocaína—150mcg/ml, cannabis—15mcg/ml y anfetaminas—500 mcg/ml.

Control de drogas en saliva.

En la detección de drogas de abuso en saliva se utilizarán analizadores de fluidos orales, que permitirán la detección in situ de dichas drogas. Estos analizadores podrán trabajar con muestras recibidas por aspiración o por impregnación, según el modelo del analizador, que vendrán almacenadas en unos cartuchos, todos los analizadores tendrán la capacidad de poder ofrecer un resultado en pocos minutos, así como una copia impresa de dicho resultado.

El control de drogas en sangre.

Sólo se utilizará este método en casos excepcionales bajo indicación médica, por riesgos para la salud asociados a prácticas de encubrimiento del consumo. En el supuesto que el control de drogas de sangre realizado a un trabajador obtuviese un resultado positivo, la empresa le aplicará las medidas para tal fin diseñadas.

Prevención y confidencialidad.

Todos los datos referentes a estos controles de drogas estarán depositados en archivo confidencial de los locales del Servicio Médico de la empresa, guardándose en todos ellos la más estricta confidencialidad, tanto del control protocolizado, como de sus resultados. En todos estos controles el trabajador analizado que diera positivo o bien no iniciará la jornada si el control es previo, o deberá abandonar el centro de trabajo inmediatamente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- En aplicación de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes concertantes del presente Convenio, acuerdan que cualquier cita que se hace en el mismo referido a personas (trabajadores, clasificación profesional, definición de grupos, etc.), se hace tanto al género femenino como masculino, y para ello se utilizan



vocablos neutros, sin ningún tipo de discriminación, asumiendo en todo caso aquello que establece la Ley 3/2007

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- La empresa se compromete a adoptar en todo momento las medidas dirigidas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Todo ello de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y normativa aplicable.

ANEXO I.-



Tabla salarial 2024

	ANUAL	S. BASE	P. CONVENIO	TOTAL
Patrón Coordinador	26.427,95 €	1.600,37 €	335,23 €	1.935,60 €
Patrón Amarrador	24.056,70 €	1.450,49 €	312,49 €	1.762,98 €
Amarrador	21.158,74 €	1.267,31 €	284,70 €	1.552,01 €

Tabla salarial 2025

	ANUAL	S. BASE	P. CONVENIO	TOTAL
Patrón Coordinador	27.175,98 €	1.645,18 €	345,28 €	1.990,47 €
Patrón Amarrador	24.737,79 €	1.491,10 €	321,86 €	1.812,97 €
Amarrador	21.758,02 €	1.302,79 €	293,24 €	1.596,04 €

Sagunto, a 5 de junio de 2025

