

DISPOSICIONS**DEPARTAMENT DE TREBALL, AFERS SOCIALS I FAMÍLIES****RESOLUCIÓ TSF/98/2017, de 17 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de ports i dàrsenes esportives de Catalunya (codi de conveni núm. 79100165012017).**

Vist el text del Conveni col·lectiu de ports i dàrsenes esportives de Catalunya subscrit, en dates 21 d'octubre i 14 de desembre de 2016, per la part empresarial pels representants de l'Associació Catalana de Ports Esportius i Turístics, i per la part social pels representants dels sindicats UGT i CCOO, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del conveni esmentat en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 17 de gener de 2017

Enric Vinaixa i Bonet

Director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball

Transcripció literal del text signat per les parts

I Conveni col·lectiu de ports i dàrsenes esportives de Catalunya (21.10.2016)

Capítol 1

Disposicions generals

Article preliminar

Parts signants

Són parts concertants del present Conveni col·lectiu, per la part empresarial, l'Associació Catalana de Ports Esportius i Turístics representada pels membres de la Comissió negociadora Srs. Elias Barrenechea Domínguez, Josep Saumell Palomar, Xavier Cuyàs Ortells i Joan Moya Piquer, actuant aquesta associació com a

CVE-DOGC-A-17023038-2017

representant de les empreses del sector; i, per la part dels treballadors, com a representants legals unitaris dels treballadors del sector, representats pels membres de la Comissió negociadora, respectivament, d'una part per CCOO Àngel Cobo i Langa i Màxim Pujade i Mumbardó i, de l'altre per UGT Ignasi Pascual Salvà i Carles Boy Rodríguez.

Article 1

Àmbit funcional

El present conveni regula les relacions laborals i les condicions de treball de totes les empreses i entitats, qualsevol que sigui la seva forma jurídica, que tinguin per objecte l'explotació, manteniment i gestió de ports, i d'arsenes esportives de Catalunya. A títol enunciatiu, poden ser societats mercantils, ja siguin públiques o privades, consorcis i clubs nàutics.

En tot allò no pactat en el present conveni s'ha d'estar al que disposi en cada matèria el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el Text Refós de l'Estatut dels treballadors, normes concordants i la restant legalitat vigent, en especial a la Llei 5/1998 de 17 d'abril de Ports de Catalunya.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest conveni és aplicable a tot el territori de Catalunya.

Article 3

Àmbit personal

Aquest conveni afectarà a tots els treballadors/ores inclosos en els àmbits funcional i territorial de les empreses i entitats abans esmentades.

Article 4

Entrada en vigor i durada

Aquest conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura per les parts negociadores, amb independència de la data de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i estarà vigent fins el 31 de desembre de 2020.

Article 5

Denúncia

La denúncia del present conveni s'ha de comunicar mitjançant un escrit per qualsevol de les parts, com a mínim amb dos mesos d'antelació a la data del seu venciment. En cas de denúncia, ambdues parts es comprometen a reunir-se en un termini màxim de 30 dies des de la data, per a constituir la mesa de negociació del nou conveni.

En cas de no produir-se la denúncia, el present conveni es considerarà prorrogat en tots els seus termes, tant pel que fa a la part normativa com a la obligacional. En aquest supòsit de pròrroga amb efectes de l'1 de gener de cada any, un cop sigui publicat pel Govern i sigui quin sigui l'organisme encarregat, s'han de revisar els conceptes salarials del conveni en un percentatge equivalent a l'IPC català en relació al 31 de desembre de l'any anterior, sempre que sigui positiu.

El contingut íntegre d'aquest Conveni col·lectiu es mantindrà fins a la signatura d'un de nou.

Article 6

Vinculació a la totalitat

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible als efectes de la seva aplicació pràctica, entenent que compensen i absorbeixen, en el seu conjunt, les millores i condicions establertes i/o pactades amb anterioritat amb el personal, o establertes en disposicions legals, decisions arbitrals o resolucions administratives.

En conseqüència, si per aplicació de la normativa vigent o per l'exercici de les facultats pròpies de l'autoritat laboral, resultés que algun dels pactes establerts fos declarat nul per resolució judicial, extrajudicial o administrativa, quedarà inaplicable, amb independència de l'aplicació de la resta del conveni fins que les parts signants del mateix li donin contingut conforme a la legalitat.

Article 7

Garanties personals

Es respectaran les condicions particulars d'aquells treballadors/ores que, en el còmput anual, excedeixin en el seu conjunt les del present conveni, mantenint-se estrictament ad personam les que hagin estat implantades per disposicions legals o pacte exprés entre empresa i treballador, i no seran objecte de compensació, absorció ni revalorització. Pel que fa al plus de nocturnitat s'estarà al que s'indica a l'article 34 del present conveni.

Article 8

Concurrència de convenis

Els supòsits de concurrència de convenis es resoldran aplicant els següents principis:

Principi de supletorietat

El present conveni s'aplicarà de forma supletòria en totes aquelles matèries no regulades en convenis col·lectius d'àmbit inferior.

Principi de condicions més beneficioses

Les condicions més beneficioses per als treballadors/ores establertes en els Convenis col·lectius d'àmbit inferior, considerades globalment i en còmput anual, hauran de ser respectades sempre i quan superin o igualin les disposades en aquest conveni.

Article 9

Comissió paritària

Es constitueix una Comissió paritària d'interpretació i vigilància del present Conveni col·lectiu, formada per dos representants sindicals i dos dels ocupadors.

Aquesta comissió tindrà les funcions que expressament se li encomanin durant la vigència del present Conveni col·lectiu, i s'ocuparà de resoldre qualsevol qüestió que se li formuli en relació a l'aplicació i interpretació del mateix, reunint-se a instància de qualsevol de les parts quan resulti necessari, i tractant d'avaluar i realitzar un seguiment de la projecció del present cos normatiu sobre les relacions i condicions laborals del sector.

Article 9.bis

Constitució i funcions

1-. En el termini màxim de tres mesos des de la signatura del present Conveni col·lectiu es crearà una Comissió paritària constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicats signants del mateix.

2-. Les funcions de la Comissió paritària seran les següents:

a) La interpretació autèntica del Conveni col·lectiu.

b) L'intent de conciliació dels conflictes col·lectius, amb independència de la conciliació davant el CMAC o d'altres organismes competents.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

c) Intervenir amb caràcter preceptiu en les qüestions que se suscitin en relació amb la inaplicació de les condicions de treball, d'acord amb allò que disposi la legislació vigent, actualment als articles 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

d) Vetllar perquè no es produeixin situacions de discriminació i impulsar la realització de mesures directes i indirectes d'acció positiva.

e) Quantes altres activitats que tendeixin a l'eficàcia pràctica del Conveni col·lectiu.

f) Totes aquelles qüestions referents al sector afectat pel Conveni col·lectiu que, de mutu acord, li siguin sotmeses per les parts.

3.- La Comissió paritària intervindrà en totes les funcions establertes en el punt 2 anterior, deixant en llibertat a les parts per, un cop esgotat aquest tràmit, adreçar-se a l'autoritat o jurisdicció competent.

Article 9.ter.

Procediment

1.- La Comissió paritària estarà formada per:

Dos vocals, com a màxim, per cada part, que podran variar d'una reunió a una altra a l'any, amb caràcter ordinari. Les parts podran anar acompanyades d'assessors, amb veu però sense vot.

Entre els assistents es designarà un secretari/ària que estendrà acta de la reunió.

2.- La Comissió paritària es reunirà:

a) Quan així ho acordin les parts (reunió extraordinària).

b) Una vegada l'any amb caràcter ordinari durant el mes de desembre.

Les convocatòries de la Comissió paritària les realitzarà el secretari/a de la mateixa en forma escrita, on constarà el lloc, data i hora de la reunió, així com l'Ordre del dia. S'enviarà als membres amb set dies d'antelació. Es considerarà vàlidament constituïda la comissió paritària quan es trobin presents els dos membres de cadascuna d'ambdues representacions.

3.- Els acords es prendran conjuntament, entre les dues representacions, i no seran efectius fins a l'aprovació de l'acta on constin. En el cas de no arribar a un acord, ambdues parts, si així ho convenen, poden sotmetre's a arbitratge, conciliació o mediació. A tal efecte, seran remesos a l'àrbitre o mediador els informes que les parts considerin oportuns, juntament amb l'acta de la reunió. La decisió arbitral tindrà caràcter vinculant, excepte en el cas en què ambdues parts arribin a un acord posterior o simultani. En aquest cas prevaldrà l'acord entre les parts sobre la decisió arbitral, que quedarà sense efecte, total o parcialment, segons l'àmbit material de l'acord, podent-se, en aquest cas, sol·licitar l'homologació del nou acord recaigut aquest arbitratge. Obtinguda avenença en conciliació o mediació o aconseguit acord entre parts, aquests seran complerts en els seus propis termes i no podrà ser ignorat el seu compliment ni exercitar-se, per cap d'ambdues parts, acció conflictiva, de tancament patronal o de vaga, tendent a la seva no observança, modificació o anul·lació.

4.- El Secretari permanent tindrà el seu domicili en el mateix de la comissió paritària. Les funcions del secretari/ària seran les següents:

a) Convocar les parts amb set dies d'antelació.

b) Donar entrada i distribuir als membres de la Comissió paritària les consultes rebudes.

c) Portar un registre de les actes aprovades i lliurar certificacions dels seus acords.

d) Quantes altres cometes li siguin encomanades, per acord de la Comissió paritària, per al seu millor funcionament.

Article 9

Domicili de la Comissió paritària

La Comissió paritària tindrà el seu domicili a Barcelona, en el mateix lloc on a cada moment radiqui el domicili de l'Associació Catalana de Ports Esportius i Turístics. Actualment situat a Balmes 156, ent. 2ª, 08008-Barcelona. Tanmateix, la Comissió paritària podrà reunir-se en qualsevol altre lloc, previ acord de les parts.

Article 10

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present conveni aconsellen als ocupadors i treballadors, tot respectant la seva llibertat, la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya en tots els conflictes laborals no exclosos expressament de les seves competències, el que implicaria, en cas que fos exercitada, un tràmit processal previ a la via judicial, als efectes d'allò que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei de procediment laboral vigent pel que fa a mediació i conciliació.

Capítol 2

Organització del treball

Article 11

Facultats de la Direcció

L'organització del treball en cada un dels centres, dependències i unitats de l'ocupador és facultat de la Direcció de la mateixa, d'acord amb allò previst legal i convencionalment.

Capítol 3

Contractació

Article 12

Proves d'aptitud

Els treballadors afectats pel present conveni es poden contractar mitjançant qualsevol de les modalitats legals establertes en cada moment.

Les empreses, prèviament a l'ingrés dels treballadors, podran realitzar les proves mèdiques de selecció, pràctiques psicotècniques i tècniques que considerin necessàries per comprovar si l'estat físic, grau d'aptitud i preparació dels treballadors/ores són els adequats per a les tasques del lloc que hauran de desenvolupar.

Article 13

Període de prova

Podrà concertar-se un període de prova que haurà de documentar-se per escrit. La durada màxima d'aquest període de prova serà:

Grup 1: sis mesos.

Grup 2: quatre mesos.

Grup 3: un mes.

Grup 4: un mes.

Grup 5: un mes.

Durant el període de prova el treballador tindrà els mateixos drets i obligacions que corresponen al lloc de treball que desenvolupi, excepte els derivats de l'extinció de la relació laboral. Aquesta podrà instar-se, mentre no hagi finalitzat l'esmentat període, per qualsevol de les parts, sense més requisit que comunicar per escrit la no superació del període de prova per part de l'ocupador.

La situació d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, paternitat, adopció, guarda amb finalitats

CVE-DOGC-A-17023038-2017

d'adopció, acolliment i risc durant la lactància, que afecten al treballador durant el període de prova interromprà el seu còmput, continuant el mateix a partir de la data en què finalitzi la causa d'interrupció.

Article 14

Característiques generals dels contractes i del personal

Es podran utilitzar totes les modalitats contractuals previstes legalment, tinguin aquestes caràcter indefinit o temporal, si bé, amb l'objectiu d'impulsar la promoció de l'ocupació en els diferents sectors d'activitat. Les empreses atorgaran prioritat a l'estabilitat en l'ocupació, de tal manera que les necessitats permanents de les mateixes tendiran a ser cobertes per treballadors/es amb contracte indefinit i només quan existeixi alguna de les causes conjunturals legalment establertes, procedirà la contractació temporal.

Pel que fa a la promoció de la conversió d'ocupació temporal en ocupació estable, s'estarà a allò que estableixi la norma legal en cada moment, podent-se utilitzar totes aquelles modalitats de foment de la contractació indefinida establertes al respecte.

El personal de les empreses vinculades a aquest conveni podrà tenir la següent consideració segons la permanència en el servei de les mateixes:

Fixos o indefinits (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta, tant sigui a jornada completa com a temps parcial).

Fixos discontinus (treballadors que presten els seus serveis de forma permanent per a l'empresa que els contracta per realitzar treballs que no es repeteixen en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa).

Temporals o de durada determinada (treballadors a jornada completa o a temps parcial que prestin els seus serveis sota qualsevol modalitat contractual que no sigui de caràcter indefinit).

Tanmateix, es podrà celebrar qualsevol altre tipus de contracte de treball la modalitat del qual es trobi recollida en la legislació laboral vigent en cada moment.

Els treballadors que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos per al mateix lloc de treball o per un altre amb la mateixa empresa o diferent, com a resultat d'un o més processos de subrogació, mitjançant dos o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

Article 15

Contracte per obra o servei determinat

Les parts que subscriuen el present conveni, amb la finalitat de facilitar a les empreses del sector la utilització de les modalitats de contractació previstes en la legislació vigent, acorden concretar i desenvolupar les tasques que dins de les mateixes, seran objecte de formalització de contractes d'obra o servei determinat. En aquest sentit, es podran celebrar contractes d'aquesta naturalesa quan la legislació ho permeti, entenent que aquests es poden formalitzar quan la prestació dels serveis del treballador consisteixi en alguna/es de les tasques que a continuació es detallen, en tenir les mateixes autonomia i substantivitat dins de l'activitat habitual de les empreses que es tracti:

a) Realitzar activitats físic-esportives que no perdurin en el temps, tals com campionats, demostracions esportives, competicions oficials o competicions pròpies de l'empresa, cursos, etc., i que es desenvolupin tant dins del centre de treball de l'empresa com fora d'aquest.

b) Altres obres o serveis determinats que puguin sorgir com per exemple dragatges del port, actuacions derivades dels Plans d'emergència, reparacions extraordinàries, obres noves o d'ampliació i remolc d'embarcacions, etc.

c) El contracte es podrà ampliar per dotze mesos, és a dir, per un total de quaranta vuit, en els casos d'obres noves i d'ampliació en els supòsits d'ampliació o renovació de la concessió. Caldrà informar i aportar la documentació pertinent a la Comissió paritària de la realització de la contractació i de la causa que l'empara.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització que en cada moment estableixi la legislació vigent.

Article 16

Contractes eventuais per circumstàncies de la producció

Ateses les especials característiques d'aquest sector i a causa de la freqüent existència de períodes en els quals s'acumulen les tasques o es dona una major demanda en la prestació de serveis, les empreses podran contractar sota aquesta modalitat de contracte de treball els seus treballadors, tenint aquest una durada màxima de nou mesos dins d'un període de dotze, si bé, en el cas que es formalitzin per una durada menor a la del termini màxim establert, es podran prorrogar una vegada.

A la finalització del contracte, el treballador tindrà dret a rebre la indemnització que en cada moment estableixi la legislació vigent.

Article 17

Contracte d'interinitat

En els casos en què es formalitzi aquest contracte per substituir un treballador de l'empresa amb dret a la reserva de lloc de treball, a més de les causes legalment previstes per a la seva formalització, expressament s'estableixen com a causes del mateix la substitució de treballadors que gaudeixin dels seus corresponents períodes vacacionals, permisos retribuïts, suspensió de contracte per llicència per maternitat o paternitat, incapacitat temporal, excedències amb reserva de lloc de treball i reducció de jornada per conciliació de la vida familiar. En aquest tipus de contracte haurà de constar tant el nom del treballador substituït com la causa objecte de la seva celebració.

Article 18

Contractes fixos discontinus

El contracte per temps indefinit de treballadors fixos discontinus és aquell que es concerta per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i no es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa. El treballador fix discontinu serà reclamat, mitjançant comunicació fefaent, entenen com a tal un telegrama amb justificació de recepció o burofax, per ordre d'antiguitat a l'empresa, dins la mateixa categoria i especialitat si la hi hagués. El termini mínim de comunicació de reincorporació al lloc de treball serà de quinze dies, malgrat que, sempre que es pugui determinar amb més antelació, així serà comunicat, especialment pel que fa a treballs que tenen unes dates estables d'incorporació. Si el treballador no s'incorpora al seu lloc de treball, el contracte quedarà extingit. En cas d'estar interessat en exercitar el dret de preferència d'elecció de torn i/o d'adaptació horària i als efectes que l'empresa li pugui contestar sobre si existeix la possibilitat demanada i en el supòsit que el treballador hagi iniciat o li hagi estat variat l'horari d'estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o de capacitació professional haurà de comunicar-ho a l'empresa en el termini de 15 dies d'ençà que els va iniciar o que es va produir la modificació.

Quan el treballador sigui contractat per a realitzar treballs fixos i periòdics que es repeteixin en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa, serà aplicable allò previst per al contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit. La Comissió mixta paritària articularà un reglament a fi d'establir l'ordre de crida dels treballadors que estiguin sota aquesta modalitat contractual, tot considerant també les diverses tasques, torns i horaris que tinguin assignats aquests treballadors.

Article 19

Contracte a temps parcial

S'entendrà com a contracte a temps parcial aquell que s'estableix per a la realització d'una jornada inferior a l'assenyalada en l'article 20 del present conveni, bé per temps indefinit o per una durada determinada.

S'estableix l'obligatorietat d'informar els treballadors/ores a temps parcial de l'existència de llocs vacants o de nova creació i permetre que els sol·licitin, amb la finalitat de possibilitar l'increment de la seva jornada contractada a temps parcial, així com la seva conversió en contractes a temps complet quan aquesta sigui la jornada del lloc vacant o de nova creació, o la suma de les jornades permeti ser-ho. La conversió d'un contracte a temps complet en un contracte a temps parcial i viceversa tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador. Els treballadors contractats a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries llevat de les

CVE-DOGC-A-17023038-2017

de força major previstes actualment a l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors, com són per prevenir o reparar sinistres i d'altres danys extraordinaris i urgents, com ho són, per exemple els temporals durant els quals cal actuar per prevenir danys. L'empresa, d'acord amb el treballador, podrà fixar la realització d'hores complementàries. La realització d'aquestes hores estarà subjecta a les següents normes:

- a) La possibilitat de realitzar hores complementàries haurà de ser pactada expressament amb el treballador i podrà acordar-se al moment de la contractació o amb posterioritat però, en qualsevol cas, es tractarà d'un pacte específic i per escrit pel que fa al contracte de treball.
- b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual. El pacte d'hores complementàries recollirà el nombre d'hores a realitzar que puguin ser requerides per l'empresa. Les hores complementàries no podran excedir del 50% de la jornada setmanal.
- c) El treballador un cop transcorregut un any des de la formalització del pacte d'hores complementàries podrà renunciar al esmentat pacte, comunicant-ho per escrit a l'empresa amb 15 dies d'antelació, quan concorrin les següents circumstàncies: l'atenció de les responsabilitats familiars enunciades en l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors. Per necessitats formatives de títols acadèmics o professionals, sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària. Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.
- d) El treballador coneixerà el dia i hora de realització de les hores complementàries amb un preavís, per escrit, mínim de tres dies.
- e) La realització d'hores complementàries respectarà en tot cas els límits en matèria de jornada i de descans de l'Estatut dels treballadors i d'aquest conveni.
- f) Les hores complementàries efectivament realitzades seran retribuïdes com les ordinàries, computant-se a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i amb els demés efectes i requisits previstos a la legislació vigent, actualment al article 12.5 i) del Estatut dels treballadors.
- g) El pacte d'hores complementàries i les condicions de la seva realització estaran subjectes al compliment dels requisits establerts en els anteriors apartats.

Capítol 4

Jornades de descans, permisos i vacances

Article 20

Jornada de treball

Durant la vigència del conveni, la jornada quedarà establerta en mil vuit-centes hores anuals de jornada efectiva.

La jornada laboral podrà desenvolupar-se en règim de jornada partida o continuada. En jornades continuades de més de sis hores s'estableix un descans, considerat com a temps efectiu de treball, de quinze minuts. El temps de treball es computarà de manera que tant al final com a l'inici de la jornada laboral el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

Article 21

Calendari laboral

Durant els dos mesos anteriors a la finalització de cada any natural, les empreses afectades pel conveni col·lectiu elaboraran el calendari laboral de l'any següent, amb prèvia informació als representants dels treballadors, on hauran de figurar els torns existents al centre de treball. El calendari haurà de ser exposat en el centre de treball durant tot l'any natural.

No obstant això, ambdues parts acorden que, ateses les especials característiques de les empreses afectades per aquest conveni, hi pugui haver flexibilitat en la regulació de la jornada laboral per tal que es puguin atendre les necessitats d'organització en tot moment, principalment els dies i mesos de més activitat, respectant sempre els mínims legals.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Article 22

Jornada irregular

Les parts són conscients de les especials característiques d'un sector que treballa tres-cents seixanta-cinc dies l'any i vint-i-quatre hores al dia i que, alhora, concentra molt la seva activitat en temporades altes i festius a donar servei a les activitats d'oci i lleure, la qual cosa fa que es requereixi flexibilitat per poder adaptar-se a aquestes circumstàncies.

La jornada anual podrà distribuir-se irregularment en un deu per cent de la mateixa durant tots els dies de l'any, sense perjudici del gaudi dels dies de descans setmanal i anual que corresponguin als treballadors/ores, i amb independència que els contractes de treball siguin a temps parcial o a temps complet. En tot cas, sempre es respectarà el descans mínim entre jornades, tot assegurant que la jornada mínima per un treballador a temps complet no sigui inferior, per aplicació de la jornada irregular, a 6 hores diàries.

La jornada es concretarà sempre que sigui possible en el calendari laboral. Tanmateix, quan no sigui possible fer-ho amb tanta antelació, es farà mitjançant un quadrat que es confeccionarà cada tres mesos com a mínim i haurà d'exposar-se amb una antelació mínima d'un mes a la seva entrada en vigor. Tanmateix es podrà adaptar el quadrat en períodes inferiors quan calgui per necessitats dels serveis com baixes d'altres treballadors i d'altres situacions no previsible que ho puguin fer necessari, però sempre amb avís al treballador amb set dies d'antelació.

Les diferències derivades de la distribució de la jornada irregular s'hauran de compensar en el termini de nou mesos des que es produeixin, llevat de supòsits de suspensió de contractes, com baixes per incapacitat que ho impedeixin podent, en aquest cas, fer-ho en finalitzar la situació, ja sigui per excés o per manca de jornada. Tanmateix, el treballador, sense perjudici de la variació del temps de treball que resulti per aplicació d'aquest article, percebrà mensualment la retribució íntegra que li hauria correspost de no haver-se produït l'esmentada variació.

Article 23

Hores extraordinàries

L'ocupador i els treballadors poden pactar la realització d'hores extraordinàries, sense excedir del màxim legal de 80 hores anuals, o el que estigui vigent en cada moment. Es compensaran amb temps de descans llevat de pacte en contrari entre empresa i treballadors. Aquestes hores seran compensades a raó de 1'50 hores de descans per cada hora extraordinària realitzada o bé, en cas d'acord, pel seu pagament amb la retribució ordinària incrementada en un 50% tal com consta a les taules del present conveni.

Les hores extraordinàries per causa de força major, és a dir, per prevenir o reparar sinistres, temporals i d'altres danys extraordinaris i urgents, no són computables a efectes del límit màxim d'hores extraordinàries establert legalment. Aquestes hores són obligatòries i seran compensades amb temps retribuït igual al realitzat en un termini de tres mesos, llevat de pacte en contrari de pagar-se que ho seran d'acord al preu de l'hora ordinària.

Article 24

Vacances

El personal afectat per aquest conveni gaudeix de 30 dies naturals de vacances anuals retribuïts, que s'han de gaudir durant l'any natural.

Els treballadors que en la data determinada per a l'inici de les vacances no hagin completat 1 any de servei hauran de disposar d'un nombre de dies proporcional al temps treballat.

El còmput d'inici de les vacances no es podrà realitzar en festiu o en un dia de descans del treballador.

A l'efecte de retribució de les vacances anuals, es computen el salari base, l'ad personam que tingui cada treballador i l'antiguitat, quan en tinguin.

Serà d'aplicació, mentre sigui vigent, allò que disposa l'article 38.3 de l'Estatut dels treballadors, que indica: Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst a l'article 48 apartats 4, 5 i 7 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir de les

CVE-DOGC-A-17023038-2017

vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural.

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador a gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del final de l'any en què s'hagin originat els supòsits esmentats.

El calendari de vacances es fixarà en cada empresa i el treballador coneixerà les dates que li corresponguin dos mesos abans, com a mínim, del començament del seu gaudi. Atès el caràcter notablement estacional de les activitats dels ports, els ocupadors podran excloure com a períodes de vacances tots els de temporada alta fins a un total de 5 mesos, variables segons zones geogràfiques i tipologies de ports.

Article 25

Excedències

1. Pel que fa a l'excedència, tant la voluntària com la forçosa, s'estarà en cada moment al que estableixi la legislació vigent.

2. En les excedències per a la cura de fills de fins a tres anys, persones dependents, o en aquelles motivades per un supòsit de violència de gènere, es mantindrà la reserva del lloc de treball durant un període de dos anys.

L'excedent no pot treballar en cap altra empresa aliena de la mateixa activitat durant aquesta situació ni pot realitzar, per si mateix o per mitjà de terceres persones, durant tota l'excedència, activitats de qualsevol tipus que suposin una competència directa o indirecta envers l'empresa, excepte si hi ha acord entre l'empresa i el treballador.

Article 26

Llicències

El treballador, sempre que avisi tan aviat com pugui i ho justifiqui adequadament, pot faltar a la feina o absentar-se'n amb dret a remuneració durant el temps i per algun dels motius previstos legalment, actualment contemplats en l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors que indica:

Per matrimoni del treballador: 15 dies naturals.

Unió de fet: es concedeixen 15 dies naturals de permís si es produeix una unió de fet substitutòria del matrimoni convencional. Per gaudir-ne cal lliurar un certificat de convivència, emès per l'ajuntament o l'organisme que resulti competent, que acrediti que aquesta unió de fet s'ha produït dins dels 30 dies següents al fet causant, i ha de resultar evident que no és el propòsit de les parts estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.

Per naixement de fill, mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies. Si per aquests motius el treballador hagués de desplaçar-se i així ho fes més de 75 quilòmetres del seu lloc de residència, el permís serà de 4 dies.

Els dies de permís es podran gaudir independentment de la data d'inici de la malaltia o hospitalització, sempre que coincideixi amb la durada de la mateixa.

Un dia per trasllat de domicili habitual.

Pel temps indispensable per complir amb un deure inexcusable de caràcter públic i personal, inclòs l'exercici del sufragi actiu.

Si el compliment del deure esmentat implica la impossibilitat de prestar el treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1 de l'estatut dels treballadors.

Si el treballador, pel compliment del deure o l'exercici del càrrec, percep una indemnització cal descomptar-ne l'import del salari a que té dret en l'empresa.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legals o convencionalment.

Pel temps indispensable per la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, i en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitat d'adopció, per assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació així com per la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

Casament de fills, germans o pares: 1 dia.

També tindran dret a aquestes llicències les parelles de fet que reuneixin les condicions establertes en aquest article.

Exàmens: el temps indispensable per realitzar-los quan es cursin estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional amb l'obligació que el treballador justifiqui l'assistència a les proves realitzades.

Canvi de domicili habitual: 1 dia coincident amb l'efectivitat del canvi.

Els treballadors/ores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència a la feina, que poden dividir en 2 fraccions. El treballador, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal, amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes posteriorment al permís de maternitat o paternitat de 15 dies laborables. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en el cas que tots dos treballin. La retribució de les llicències ha de ser a càrrec de l'ocupador, tant si els treballadors han de ser substituïts per personal propi com per personal extern.

En tot allò no previst en aquest article cal atènyer-se a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

Article 27

Reducció de Jornada per motius familiars

1. S'estarà en cada moment a allò que disposi la legislació vigent, actualment l'article 37 apartat 6 de l'Estatut dels treballadors, que diu: Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o a una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no dugui a terme una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Tanmateix, per mutu acord entre ocupador i treballador, es podran acordar altres distribucions de la reducció.

Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte i que no tingui una activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional de salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Les reduccions de jornada que preveu el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

2. Igualment s'estarà a allò que disposi la legislació vigent, actualment a l'article 37.7 del Estatut dels treballadors que diu: La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de la jornada, previstos en els apartats 4 i 6 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, correspondrà al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador, llevat força major, haurà de preavisar a l'ocupador amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària i ha de precisar la data que iniciarà i finalitzarà el permís de lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre ocupador i treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos als apartats 4,5 i 6 han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

3. L'ús d'aquest dret no suposarà pèrdua d'altres drets, en particular els de formació i actualització professional, excepte els que es derivin de la pròpia jornada reduïda o siguin incompatibles amb el nou horari reduït del treballador.

4. En tot allò no previst en els apartats anteriors serà d'aplicació el que es disposi en cada moment en l'Estatut dels treballadors, actualment l'article 37.

Capítol 5

Classificació del personal

Article 28

Classificació i escalafó del personal

Els treballadors afectats per aquest conveni es classifiquen en nivells funcionals identificats amb les denominacions de grup 1, grup 2, grup 3, grup 4 i grup 5 que conté dos nivells. L'adscripció a un grup depèn de les funcions i tasques bàsiques que desenvolupen així com de la formació i especialització exigida per a exercir-la.

Atesa la diversitat de ports i dàrsenes, especialment pel que fa a la seva dimensió i, per tant, diversa complexitat, la present classificació s'ha d'aplicar atenent a aquest criteri, que farà que moltes vegades no hi hagi tots els grups i que l'existència d'un determinat grup pugui excloure la necessitat d'un altre en molts dels casos. En definitiva, caldrà una adaptació a la realitat de cada port.

La classificació del personal del present conveni està realitzada en base al Projecte Seatraining, editat per l'Institut Portuario de Estudios y Cooperación de la Comunidad Valenciana (FEPORT), que s'adopta com instrument i metodologia per a la classificació del personal d'aquest conveni, d'acord al Catàleg de llocs de treball en Marines i Ports Esportius Europeus.

Grup 1.

Criteris generals

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la realització de tasques complexes i heterogènies, que impliquen el més alt nivell de competència professional i que consisteixen en dirigir i coordinar les diverses activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa; elaboren la política d'organització, els plantejaments generals de la utilització eficaç dels recursos humans i dels aspectes materials; prenen decisions o participen en la seva elaboració, i presten servei en alts llocs de Direcció o execució en l'empresa.

Formació

Es valora l'equivalent a titulació universitària (abans grau superior o mig) o bé una dilatada experiència professional, o titulació específica del lloc de treball.

Equiparació: S'inclouen en aquest grup els directors generals i gerents.

Grup 2

Criteris generals

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa, a partir de directrius generals directament emanades del personal pertanyent al grup 1 o a la pròpia direcció de l'empresa, segons la dimensió d'aquesta.

Coordinen, supervisen i integren l'execució de les tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Desenvolupen funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com d'altres que consisteixen en establir o desenvolupar programes o en aplicar tècniques especials.

Tanmateix, en la majoria de ports petits aquest grup 2 pot no existir .

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Formació

Es valora l'equivalent a titulació universitària (abans grau superior o mig), o titulació específica del lloc de treball, o bé un període de pràctica o experiència dilatada que s'hagi adquirit en treball anàleg i/o en el sector.

Equiparació

S'inclouen en aquest, els llocs de treball de capità de port/director d'explotació, director d'administració o director esportiu.

Grup 3.

Criteris generals

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que suposen la responsabilitat completa de la gestió d'una àrea funcional de l'empresa, a partir de directrius generals directament marcades pel personal del grup 1 o grup 2. Coordinen, supervisen i integren tasques heterogènies i ordenen el treball d'un conjunt de col·laboradors.

A més, fan funcions que suposen la realització de tasques tècniques complexes, que exigeixen una preparació específica, així com d'altres que consisteixen en establir o desenvolupar programes o en aplicar tècniques especials d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa i decisió per part del treballador encarregat de la seva execució.

Formació

Es valora l'equivalent a titulació acadèmica de grau mig, cicles formatius de grau superior, o titulació específica per a les tasques que desenvolupi, o bé s'acrediti una dilatada experiència en treball anàleg en el sector.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup els llocs de treball de cap d'administració, contramestre, encarregat de manteniment, encarregat de varador, responsable d'atenció al client i responsable esportiu.

Grup 4

Criteris generals

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions d'execució autònomes que, encara que es realitzin sota instruccions precises requereixen, coneixements professionals o aptituds pràctiques, si bé amb requeriments d'iniciativa i decisió del treballador. També integren, coordinen i supervisen tasques amb contingut homogeni realitzades per un grup de col·laboradors.

Formació

Es valora l'equivalent a cicles formatius de grau mig o superior, al graduat escolar o la titulació específica a la tasca que desenvolupi, encara que, si no es té, podrà suplir-se amb un període d'experiència acreditada en un lloc de treball de característiques similars.

Equiparació

S'inclouen en aquest grup: administratiu, mariner especialista, operari de manteniment, operador de varador, comercial, recepcionista i secretari esportiu.

Grup 5

Criteris generals

Queden inclosos en aquest grup els treballadors que exerceixen funcions que s'executen segons instruccions concretes, preestablertes, que normalment exigeixen coneixements no professionals de caràcter elemental i un període breu d'adaptació.

Formació

La formació requerida equival a graduat escolar o titulació específica a la tasca que es desenvolupi, que pot suplir-se amb l'experiència.

Equiparació

Nivell I. Mariner.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Nivell II. Auxiliar administratiu, auxiliar de manteniment, auxiliar de varador, auxiliar comercial, auxiliar recepcionista i monitor.

Article 29

Treballs en diferents grups professionals

La mobilitat funcional dins el mateix grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora en el si de l'empresa no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals que calgui per exercir la prestació laboral, així com el respecte a la seva dignitat.

L'empresa podrà encomanar al treballador funcions pròpies d'un grup professional diferent al seu, sempre que existeixin raons tècniques o organitzaves que ho justifiquin i durant el període indicat en els paràgrafs següents, reintegrant-se al seu antic lloc de treball en finalitzar el motiu que hagi donat lloc al canvi, o en transcórrer el període màxim permès.

La realització de treballs d'un grup professional superior no podrà excedir de 6 mesos durant un període de 12 mesos, o de 8 mesos durant un període de 24 mesos. Si fossin superats, suposarà l'adscripció automàtica del treballador al grup superior. La retribució mentre es desenvolupen les funcions en el grup superior serà la corresponent al mateix.

En el supòsit que el treballador hagi de realitzar funcions d'un grup professional inferior, la situació es mantindrà pel temps imprescindible, conservant la retribució econòmica corresponent al grup professional d'origen, excepte que la situació estigüés motivada per la pròpia sol·licitud del treballador/ora.

No es podran invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

En altres supòsits caldrà estar al que preveu l'actual article 41,1 f) de l'Estatut dels treballadors pel que fa a les modificacions substancials de condicions de treball.

Article 30

Extinció del contracte de treball

Pel que fa a les causes d'extinció del contracte de treball, regeix el que en cada moment disposi la legislació vigent, actualment recollides a l'article 49 de l'actual Estatut dels treballadors.

Article 31

Cessament voluntari del treballador

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'ocupador està obligat a notificar-ho per escrit a la direcció, amb una antelació mínima de 2 mesos pel personal dels grups 1 al 3, i de 15 dies pel personal dels grups 4 i 5.

L'ocupador, en aquest cas, té dret a concedir-li un permís retribuït per tot o part del període de preavis i fins la data en què efectivament es produeixi el cessament en el treball.

En el supòsit que el treballador no observés el compliment del preavis pactat en el present article, l'ocupador podrà descomptar de la liquidació final l'import del salari equivalent als dies de retard del preavis.

Capítol 6

Règim econòmic

Article 32

Característiques de la retribució

Les condicions retributives del personal afectat pel present conveni seran les contingudes a les taules de

CVE-DOGC-A-17023038-2017

condicions econòmiques que s'adjunten com a annex I, i que estableixen les mateixes per a l'exercici 2017.

Article 33

Gratificacions extraordinàries

Tot el personal afectat per aquest conveni percebrà 2 gratificacions extraordinàries l'import de les quals estarà integrat per 30 dies de salari base, l'ad personam i l'ex vinculació quan en tingui. No s'inclourà el plus de nocturnitat ni hores extres realitzades. Podran ser prorratejades i abonades mensualment, per acord entre ocupador i treballador, reflectint-se així en el full de salari.

Aquestes gratificacions es meritiran, pel que fa a la paga de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre i, pel que fa a la d'estiu, de l'1 de juliol al 30 de juny. La paga de Nadal s'haurà de pagar el dia 22 de desembre i la d'estiu el 30 de juny.

Article 34

Complement de nocturnitat

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 i les 6.00 hores. El personal que presti serveis dins d'aquesta franja tindrà dret a percebre un complement salarial anomenat plus de nocturnitat d'acord a l'import reflectit a les taules salarials de l'annex I.

Tanmateix, aquest plus no es meritirà quan el treballador hagi estat contractat específicament per prestar serveis en horari nocturn.

Pel que fa als centres de treball on ja es treballa a torns i, per tant, també en torn de nit, quan la seva retribució ja s'hagués establert tenint en compte aquesta circumstància, malgrat pugui no estar reflectida específicament al full de salari, es recollirà a partir d'ara a la nòmina el plus de nocturnitat, si bé compensant-se i absorbint-se de l'ad personam fins al límit de l'import fixat a les taules salarials per aquest plus de nocturnitat.

En cas que ja existís un plus de nocturnitat recollit en el full de salari, es reflectirà per l'import de les taules a la nòmina i l'excés passarà a formar part de l'ad personam de forma indiferenciada.

El plus serà satisfet per les hores realitzades dins de l'horari nocturn. Es podrà prorratejar l'import del plus al full de salari mensual, liquidant-se per les hores i imports reals, en més o en menys, en la nòmina del mes de gener de l'any següent, llevat que s'acordi una altra periodicitat de liquidació. En supòsits de baixa i d'altres supòsits que comportin la no meritació del plus, serà ajustat al full de cada mes.

Article 35

Complement personal per supressió de l'antiguitat

El conveni no preveu cap promoció econòmica per raó d'antiguitat i per això no es meritirà de futur cap import per aquest concepte. Tanmateix, s'estableix un plus personal denominat ex vinculació que serà d'un import equivalent al que els treballadors vinguessin percebent efectivament a la data de publicació d'aquest conveni. Aquest plus personal serà revaloritzable d'acord amb els increments establerts en el present conveni i no serà compensable ni absorbible.

Article 36

Despeses de viatges i desplaçaments

Quan el treballador s'hagi de desplaçar fora de la localitat en què habitualment presti els seus serveis, se li hauran de rescabalar les despeses de desplaçaments i dietes, a raó de 12 euros per àpat principal (dinar i sopar) i 4 euros per esmorzar. En cas de pernoctar fora, a raó del servei, se li pagarà la despesa justificada, dins dels paràmetres establerts per cada ocupador, llevat que aquest hagués contractat directament els serveis.

Si el desplaçament es realitza en vehicle propietat del treballador, se li ha d'abonar la quantitat de 0,23 € per quilòmetre, a més dels peatges si fa el cas.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Quan el treballador es desplaci amb vehicle de l'empresa, seran al seu càrrec les sancions de trànsit, llevat que ho siguin per deficiències tècniques del vehicle. Per això l'ocupador haurà de comunicar a l'administració qui era el conductor del vehicle quan sigui possible fer-ho. En aquells casos en què no sigui possible fer la comunicació i la responsabilitat recaigui directament sobre l'ocupador podrà descomptar de la nòmina l'import de la sanció en cas que el treballador no li entregui prèviament a la finalització del pagament. Tanmateix, s'haurà de respectar el dret del treballador a poder recórrer la sanció, assumint la realització de la mateixa i assumint els costos que pugui implicar en cas de desestimació. També seran a càrrec del treballador quan viatgi en vehicle propi.

Article 37

Hores extraordinàries

Pel que fa a les hores extraordinàries s'estarà al que estableix l'article 23 del present conveni i la seva remissió a les taules adjuntades com annex.

Article 38

Revisió salarial

Les taules salarials del present conveni contingudes a l'annex són d'aplicació durant l'any 2017.

S'estableix per als anys 2018, 2019 i 2020 una revisió salarial d'aquestes taules igual a l'IPC de Catalunya més un 0'50%. Per fer la revisió es prendrà com a referència l'IPC de l'any natural anterior.

La revisió mai podrà ser negativa i no és aplicable al plus personal "ad personam" referit l'article 7 del present conveni.

Pel cas de pròrroga tàcita del conveni s'estarà al que s'ha acordat a l'article 5 d'aquest conveni.

Capítol 7

Protecció social dels treballadors

Article 39

Malaltia i accident de treball

L'empresa ha de complementar fins el 100% del salari real, amb excepció dels conceptes extrasalarials, les prestacions per incapacitat temporal derivades d'accident de treball o malaltia professional, des del primer dia i durant tot el període d'incapacitat.

No es complementarà en cas d'incapacitat temporal per contingències comunes, excepte en els casos que dita incapacitat sigui amb hospitalització. Aquest complement serà del 100% del salari real i només ho serà durant el període d'hospitalització i el consecutiu per un temps màxim del doble de la durada de l'hospitalització.

Article 40

Jubilació parcial

Els treballadors menors de 65 anys que reuneixin les condicions exigides per la Llei general de la Seguretat Social, tenen dret a accedir a la jubilació parcial, quedant l'empresa obligada a acceptar-ho.

Article 41

Salut laboral

Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

En compliment del deure de protecció, l'empresa haurà de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball, de conformitat amb l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i l'article 37.3, apartats b i c del Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Així, en el marc de llurs responsabilitats, l'empresa executarà la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i l'adopció de les mesures que siguin necessàries per a la protecció i la salut dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels treballadors, actuació en cas d'emergència i risc greu i imminent, i vigilància de la salut.

La prevenció de riscos laborals haurà d'integrar-se en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, mitjançant la implantació i aplicació d'un pla de riscos laborals.

El Pla de prevenció de riscos laborals haurà d'incloure l'estructura organitzativa, les responsabilitats i funcions, les pràctiques i processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos a l'empresa.

El representant dels treballadors, el Delegat de prevenció i la persona o persones designades per a aquesta tasca, per la direcció de l'empresa, han de participar conjuntament en l'elaboració dels principis bàsics del sistema de prevenció de riscos laborals de l'empresa, en el seu seguiment i compliment.

El treballador es compromet al compliment i observació de les instruccions derivades de la normativa del sistema de riscos laborals.

L'activitat de l'ocupador restarà subjecta al Pla d'autoprotecció exigint per la normativa portuària.

L'ocupador promourà la vigilància de la salut mitjançant l'Institut Social de la Marina o Servei de Prevenció, essent voluntària una revisió anual per a tots els treballadors. Aquest caràcter voluntari resta exceptuat quan ho estableixi una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

Article 41.bis

Empresa principal i subcontractades

Totes les empreses, dues o més, que desenvolupin activitats mitjançant els seus treballadors en un mateix centre de treball tenen l'obligació de cooperar i coordinar la seva acció preventiva davant els riscos laborals.

Amb aquesta finalitat, s'establiran els recursos o mitjans de coordinació que siguin necessaris, així com la informació que sobre aquests ha de facilitar-se als treballadors. Aquesta obligació d'informació s'estén a les operacions contractades en supòsits en què els treballadors de l'empresa contractista o subcontractista, encara que no prestin serveis al centre de l'empresa principal, utilitzin la maquinària, equips, productes, matèries primeres o útils proporcionats per aquesta última.

1. Correspon a l'ocupador titular del centre de treball l'obligació d'informar i d'instruir els empresaris que desenvolupin les seves activitats al seu centre sobre els riscos detectats en el mateix i sobre les mesures de protecció i prevenció corresponents, així com sobre les mesures d'emergència a aplicar per al seu trasllat als treballadors afectats.
2. L'empresa principal té l'obligació de vigilar que els contractistes o subcontractistes compleixin la normativa sobre prevenció de riscos laborals, sempre que la contracta o subcontracta es refereixi a la realització d'obres o serveis que corresponguin a l'activitat de la principal i que es desenvolupin als seus propis centres de treball.
3. Els deures de cooperació, informació i instrucció assenyalats també s'apliquen als treballadors autònoms que desenvolupin activitats en aquests centres de treball.

Es realitzarà una planificació preventiva amb les empreses contractistes, així com l'elaboració d'un manual o instruccions de prevenció d'empreses contractistes, on figurin:

Les exigències i responsabilitats del contractant i contractista en matèria preventiva.

La informació, consulta i participació dels delegats de prevenció de l'empresa principal o titular, o del CES, sobre contractació d'obres i serveis; i la cooperació dels delegats de prevenció en l'aplicació i foment de les mesures de prevenció i protecció adoptades.

Que la informació pugui ser facilitada per escrit atenent a la naturalesa de la mateixa.

La informació que han de facilitar, on s'inclouin les estadístiques no solament d'accidents laborals sinó també

de les baixes per ITCC.

Article 41.ter

Drets dels representants dels treballadors

L'ocupador principal elaborarà i facilitarà l'accés, per consulta, a la següent documentació:

Avaluació de riscos de les empreses subcontractades amb l'empresa principal.

Pla de Prevenció d'activitats empresarials.

Avaluació de riscos.

Manual de prevenció de subcontractes, Equips de Seguretat i Equips de Protecció Individual.

Acreditació de la informació i formació.

Permisos d'entrada i treball.

Notificació i comunicacions d'AA.TT.

Mesures d'emergència.

Informació a treballadors.

Exàmens de salut.

Capítol 8

Altres disposicions

Article 42

Garanties per canvi de concessió

La continuïtat en la gestió del servei pel mateix titular de l'explotació i gestió de la instal·lació dóna dret als treballadors que estiguessin prestant servei en aquest centre al mantenint del seu sou, categoria i antiguitat.

En cas que l'administració decideixi gestionar de manera directa la prestació del servei quedaran extingits els contractes laborals.

Article 42.bis

Subrogació

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació, la subrogació del personal de les empreses que se substitueixin mitjançant qualsevol de les modalitats de contractació en una activitat concreta de les regulades en l'àmbit funcional d'aquest Conveni col·lectiu, es durà a terme en els termes indicats en el present article.

En endavant, el terme contracte abasta, amb caràcter genèric, qualsevol modalitat de contractació i identifica una concreta activitat, que passa a ser exercida per una determinada empresa, societat o entitat.

1. L'absorció del personal serà d'obligat compliment per a les empreses, sempre i quan es doni algun dels següents supòsits:

a) Acabament d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa, que unia a una empresa amb el titular públic de les instal·lacions, produint-se la substitució per qualsevol altra empresa, pels següents motius:

I. Per finalització total, és a dir, pel cessament o acabament de totes les activitats que realitzava l'empresa prestadora del servei.

II. Per finalització parcial, és a dir, pel cessament o acabament d'algunes de les activitats que venia realitzant

CVE-DOGC-A-17023038-2017

l'empresa explotadora, sigui quina sigui la modalitat de contractació, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins a aquell moment.

b) En tots els supòsits de rescate, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió per part de l'explotador d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament, que pot ser:

I. Rescate, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió total respecte de totes les activitats que realitzava l'empresa prestadora del servei.

II. Rescate, suspensió, rescissió, pèrdua o cessió parcial, és a dir, respecte d'algunes de les activitats que realitzava l'ocupador prestador del servei, continuant exercint la mateixa, la resta o alguna de les activitats contractades o concedides fins a aquest moment.

2. En tots els supòsits de finalització, suspensió, pèrdua, rescissió, cessió o rescate d'una contracta, així com respecte de qualsevol altra figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques, que duguin a terme l'activitat de què es tracti, els treballadors de l'empresa sortint passaran a estar adscrits a la nova titular de la contracta que vagi a realitzar el servei, havent de respectar aquesta els drets i obligacions de què gaudeixin en l'empresa subrogada.

Com a norma general, seran vàlids i d'aplicació els pactes o acords individuals o col·lectius que afectin al centre de treball, degudament justificats i subscrits entre les empreses afectades i els treballadors, els seus respectius representants legals o els sindicats amb representació en el sector per negociar, segons el que es disposa en l'Estatut dels treballadors, sempre que s'hagin acordat amb una antelació de 12 mesos a la data certa de subrogació del concessionari i s'hagi comunicat en el mateix termini a la Comissió paritària, tret que aquesta pugui tenir coneixement per la seva publicació en Butlletins Oficials. Així mateix es mantindran els termes establerts en els Convenis col·lectius d'àmbit inferior, sempre que es respectin els continguts mínims regulats en el present article.

Es produirà l'esmentada subrogació de personal sempre que es doni algun dels següents supòsits:

a) Treballadors en actiu que realitzin el seu treball amb una antiguitat mínima dels cinc mesos anteriors a la finalització efectiva del servei, sigui quina sigui la modalitat del seu contracte de treball.

b) Els treballadors en actiu que realitzin la seva jornada laboral en més d'un centre de treball d'una empresa i un dels centres es vegi afectat per la subrogació; serà l'empresa entrant la que aplicarà els drets de subrogació definits en el present conveni col·lectiu en funció de la jornada i de les tasques que el treballador vingués realitzant al centre afectat per la subrogació amb anterioritat als cinc últims mesos de la data de finalització del contracte o concessió.

c) Treballadors amb dret a reserva de lloc de treball que, en el moment de la finalització efectiva de la contracta, tinguin una antiguitat mínima de cinc mesos en la mateixa i/o aquells que es trobin en situació d'IT, excedència, vacances, permisos, maternitat, suspensió legal del contracte o situacions anàlogues, sempre que es compleixi el requisit ja esmentat d'antiguitat mínima.

d) Treballadors amb contracte d'interinitat que substitueixin algun dels treballadors esmentats en l'apartat c), amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.

3. Treballadors que ostentin càrrecs de representació, sigui unitària o sindical. Donat que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball, en cas de subrogació de contractes, la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en compte el següent:

a) Representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat elegits amb motiu d'un procés electoral que afecti al centre de treball o designats per l'organització sindical a la qual representen, i es respectessin els mínims legals per al manteniment de la figura de delegat sindical, sent objecte de subrogació, conservaran la seva condició i càrrec, i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts en l'empresa sortint fins al final del seu mandat.

b) Els delegats sindicals que treballin al centre de treball afectat per la subrogació, quan siguin necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari i en el mateix no es donin els mínims legals per al manteniment d'aquesta figura de representació sindical, seran subrogats respectant les garanties establertes en l'article 68, apartats a) i c), de l'Estatut dels treballadors per un període mínim d'un any.

Tot això sense perjudici del que es disposa en matèria de representació sindical i de les decisions que sobre aquesta matèria determinin els sindicats amb representació a l'empresa, de conformitat amb el que disposa la Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

4. Excepcions a l'aplicació de la subrogació prevista en el present article. La subrogació de personal establerta

CVE-DOGC-A-17023038-2017

en el present article no serà d'aplicació en els següents supòsits:

a) Treballadors que hagin estat traslladats per l'empresa sortint des d' altres centres de treball dels quals fos titular la mateixa en els últims cinc mesos respecte de la finalització d'una contractació, concessió o contracte d'arrendament o de qualsevol de les seves pròrrogues o prolongacions provisionals i fins a l'entrada de la nova empresa. En aquest cas, els treballadors tindran dret a tornar a ocupar el lloc de treball que tenien al centre de treball de l'empresa sortint, anterior al seu trasllat, sense que siguin objecte de subrogació per l'empresa entrant.

b) En cap cas operarà la subrogació prevista en el present article quan a la instal·lació objecte de concessió, cessió o contracte de qualsevol mena es produeixi el tancament o cessament definitiu de les activitats que en la mateixa es desenvolupaven, sense que, per tant, siguin dutes a terme per cap altra empresa, a excepció que ho sigui pel seu titular, on no opera la subrogació.

c) Als efectes previstos en aquest article no tindran la consideració de treballadors i, per tant, no seran objecte de subrogació per la nova adjudicatària els socis cooperativistes i els treballadors autònoms, tot i que vinguessin prestant serveis directa i personalment al centre o contracta en el qual es produeixi el canvi d'exploador.

5. Tots els supòsits contemplats anteriorment s'hauran d'acreditar documentalment per part de l'empresa o entitat sortint a l'entrant, així com a la Comissió paritària del Conveni col·lectiu i a la representació dels treballadors o, en el seu defecte, als organismes provincials de les centrals sindicals signants del present conveni, mitjançant el lliurament dels documents que es detallen en aquest article.

6. La Comissió paritària del present Conveni col·lectiu vetllarà per la correcta execució dels processos de subrogació segons el que aquí s'ha acordat. Així mateix, coneixerà i emetrà resolució en un termini no superior a cinc dies hàbils, i amb caràcter obligadament previ davant qualsevol altra instància, sobre les reclamacions i incompliments que, tant les empreses com els treballadors puguin fer arribar a aquesta, així com les irregularitats que la pròpia Comissió paritària pogués considerar.

El termini de lliurament serà de cinc dies hàbils a comptar des de les reclamacions o comunicacions que es rebin, en el marc del procediment de subrogació.

En cap cas es podrà oposar l'empresa entrant a l'aplicació del present article, i en conseqüència a la subrogació, en el cas que l'empresa sortint no li hagués proporcionat la documentació a què ve obligada, i això amb independència que pogués exigir-li aquella indemnització pels danys i perjudicis que la manca del seu compliment li hagués pogut comportar.

7. Liquidació de retribucions, parts proporcionals de pagues extraordinàries, vacances i descansos pel que fa als treballadors entre l'empresa sortint i la que vagi a realitzar el servei:

a) Els treballadors percebran les seves retribucions mensuals en la data establerta, i les parts proporcionals de pagues extraordinàries o liquidació de retribucions pendents de percebre, en els cinc dies següents a la data de finalització de la contracta de l'empresa sortint.

b) Els treballadors que no haguessin gaudit dels dies de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni, en el moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates previstes amb la nova adjudicatària del servei, excepte necessitats del servei; si bé la seva retribució serà abonada directament per l'empresa sortint, tret que aquesta hagués reemborsat el seu import a la nova adjudicatària en el moment de la subrogació.

Si la subrogació d'una nova empresa titular implica que un treballador realitzi la seva jornada en dos centres de treball diferents, i en cas que el canvi de titularitat només afecti a un, l'empresa entrant gestionarà el gaudi conjunt del període de vacances, abonant-li l'empresa sortint la corresponent liquidació de les parts proporcionals de les vacances i de les pagues extres.

Aquesta liquidació no implicarà la quitança si continua treballant per a l'empresa.

8. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les quals vincula: empresa, organisme o entitat cessant, nova adjudicatària i treballador. La subrogació opera tant en els supòsits de jornada completa com en els de jornada parcial encara que el treballador segueixi vinculat a l'empresa cessant per una part de la seva jornada. En aquest cas es procedirà conforme determina l'apartat anterior.

9. No desapareix el caràcter vinculant d'aquest article en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió de l'activitat per temps no superior a un any. En aquest cas, l'esmentada circumstància donarà lloc a promoure expedient de regulació d'ocupació pel qual s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests treballadors tindran reservat el lloc de treball al centre en qüestió, encara que en aquesta data s'adjudiqués

l'activitat a una altra empresa.

10. Documents a facilitar per l'empresa sortint a l'entrant:

- a) Certificat de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de la Seguretat Social.
- b) Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals dels treballadors afectats.
- c) Fotocòpia dels TC-1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.
- d) Relació de personal en la qual s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, número d'afiliació a la Seguretat Social, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els quatre mesos anteriors, junt amb la justificació de la mateixa, modalitat de la seva contractació, especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical, percepcions anuals del treballador per tots els conceptes, i data de gaudi de les seves vacances.
- e) Part de IT. i/o confirmació del mateix.
- f) Dies pendents de vacances o corresponents a permisos retribuïts o altres descansos previstos en aquest conveni, en el moment de produir-se la subrogació.
- g) Fotocòpia dels contractes de treball del personal afectat per la subrogació, si els ha tramitat la sortint.

Article 43

Dels representants dels treballadors

S'entendrà per representants dels treballadors els comitès d'empresa o delegats de personal i els delegats sindicals de la secció sindical d'empresa, que tindran les facultats, drets i obligacions que contempla la Llei Orgànica de Llibertat sindical, l'Estatut dels treballadors i el propi conveni col·lectiu.

Article 44

Comitè intercentres

Aquelles empreses amb dos o més centres de treball que tinguin més de 50 treballadors en cada centre de treball podran constituir un comitè intercentres d'acord amb el que preveu la legislació.

Els membres dels diferents comitès de centre designaran d'entre els seus components als qui els hauran de representar en el comitè intercentres. Aquest comitè s'encarregarà de debatre els diferents problemes derivats de l'aplicació del present conveni que, per transcendir al centre de treball, hagin de ser tractats amb caràcter general a nivell de tota l'empresa.

Aquest comitè intercentres estarà format per cinc membres que hauran de guardar en tot moment la deguda proporcionalitat respecte als resultats de les eleccions sindicals a l'empresa.

Article 45

De les organitzacions sindicals

Les parts signatàries ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids, i es reconeixen així mateix com a tals amb vista a instrumentar, a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes se suscitin.

Seràn nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 46

Delegats sindicals

CVE-DOGC-A-17023038-2017

1. Les seccions sindicals que legalment es constitueixin estaran representades, amb caràcter general, pels delegats sindicals elegits per i entre els seus afiliats a l'empresa.

El sindicat legalment constituït comunicarà per escrit a l'empresa la persona o persones que exerciran les funcions pròpies de delegat sindical.

2. Funcions dels delegats sindicals:

a) Representar i defensar els interessos del sindicat al qual representa, així com els seus afiliats.

b) Servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i l'empresa.

c) Assistir a les reunions dels comitès d'empresa i del comitè de seguretat i salut, amb veu i sense vot.

d) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hagi de posar a la disposició del Comitè d'empresa d'acord amb el que regula la Llei, estant obligats a guardar sigil professional en les matèries en les quals legalment procedeixi.

e) Els membres dels comitès d'empresa tindran les mateixes garanties i drets reconeguts per la Llei i el conveni col·lectiu.

f) Seran escoltats per l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin als treballadors en general i als afiliats al sindicat en particular.

Article 47

Garanties sindicals

1. Quan un membre del Comitè d'empresa, o delegat de personal o sindical hagi esgotat el seu crèdit personal podrà acumular el d'altres membres del seu mateix comitè o sindicat per al mateix període, amb autorització expressa d'aquests, posant-lo en coneixement previ de la Direcció de l'empresa. L'exercici de l'acumulació horària abans citada no suposarà menyscapse o minva alguna de tots els seus drets reconeguts o que es reconeixin col·lectivament, en el transcurs del seu exercici, als del seu mateix grup o nivell.

2. Les hores invertides en les reunions de la comissió negociadora del present conveni o de la Comissió mixta paritària, el Comitè de Seguretat i Salut, així com aquelles noves que de mutu acord es poguessin constituir, seran a càrrec de l'empresa, no sent computables com a part del crèdit horari establert en la Llei o en el present conveni. Igualment, no serà computable el temps d'assistència a reunions convocades a instància de l'ocupador.

3. El crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a cadascun dels membres del comitè o delegats de personal a cada centre serà el que en cada moment prevegi la legislació vigent.

Article 48

Formació Professional per a l'Ocupació

Les organitzacions signatàries del present Conveni col·lectiu consideren la Formació Professional per a l'Ocupació com un element estratègic que permet compatibilitzar la major competitivitat i productivitat del sector amb la de proporcionar als treballadors els coneixements i les pràctiques adequades a les competències professionals requerides en el marc d'un procés d'aprenentatge permanent.

Per això manifesten la seva voluntat d'aprofitar i desenvolupar al màxim la normativa legal vigent a cada moment, ajustant les previsions de la mateixa a les singularitats del sector de ports esportius i dàrsenes, així com entenent que totes les empreses tenen la responsabilitat de fomentar i facilitar la formació adequada als seus treballadors amb criteris d'idoneïtat i caràcter universal a cada moment.

Igualment es comprometen a promoure que les competències professionals adquirides pels treballadors, tant a través de processos formatius com de l'experiència laboral, siguin objecte d'acreditació.

Article 49

Accions formatives

1. Les empreses podran organitzar accions formatives amb caràcter gratuït, en els termes i segons el

CVE-DOGC-A-17023038-2017

procediment previst en la normativa legal vigent a cada moment, dirigides a l'adquisició i millora de les competències i qualificacions professionals, així com la promoció i desenvolupament professional dels treballadors i la millora de la competitivitat de les empreses.

2. Les empreses prendran les mesures necessàries per procurar fer ús del crèdit anual disponible per a la formació sobre la base del que es disposa en la normativa legal vigent a fi d'obtenir un adequat desenvolupament professional dels treballadors.

3. Les accions formatives programades per les empreses respondran a les necessitats formatives reals, immediates i específiques d'aquelles i dels seus treballadors. Aquestes accions es desenvoluparan amb la flexibilitat necessària en els seus continguts i en el moment de la seva impartició, per atendre les necessitats formatives de l'empresa de manera àgil i per ajustar les competències dels seus treballadors als requeriments canviants.

Article 49.bis.

Seguiment de la formació

En el si de la Comissió paritària del Conveni col·lectiu s'elaboraran plans de formació professional destinats a adequar els coneixements professionals dels treballadors a les noves tecnologies i a facilitar la formació professional de la següent manera:

1. Realitzar, per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector i les corresponents qualificacions.

2. Proposar i participar en l'elaboració d'accions formatives en les seves diverses modalitats i nivells, ja sigui amb programes que puguin impartir-se als centres de treball de les empreses, o a través dels programes nacionals, autonòmics o internacionals desenvolupats per organismes competents.

3. Col·laborar, segons les pròpies possibilitats i, a ser possible, mitjançant entitats especialitzades en el diagnòstic i disseny de programes puntuals de formació a les empreses, tenint en compte les especificacions i necessitats concretes, així com les característiques genèriques o individuals dels treballadors afectats.

4. Avaluar de manera continuada totes les accions formatives a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

5. Analitzar anualment el desenvolupament de les accions formatives i proposar línies de millora, especificant la classe i durada de les accions formatives a dur a terme, així com analitzar els obstacles i inconvenients que les han dificultat. En relació amb tot l'esmentat, es podran acordar mesures a desenvolupar per assegurar la millor eficàcia i implementació de les accions formatives.

Article 50

Mesures per promoure la igualtat

L'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, en la seva redacció emanada de la Disposició addicional 10a, punt 17, de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, sobre la igualtat efectiva d'homes i dones, estableix el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, negociar plans d'igualtat. En desenvolupament d'aquest mandat s'han redactat els següents articles:

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes suposa un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integra i haurà d'observar-se en la interpretació i aplicació de totes les normes del present Conveni col·lectiu.

La incorporació de mesures i accions per a promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball pot suposar el reconeixement d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, d'acord amb l'article 35 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya.

Article 50.bis.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Àmbits de les accions i polítiques tendents a la igualtat

El principi d'igualtat de tracte és un objectiu que justifica dur a terme accions i polítiques en els següents àmbits:

1. Accés a l'ocupació, incloent la formació ocupacional, la definició de les vacants i els sistemes de selecció.
2. Classificació professional.
3. Condicions laborals en general i retributives, en particular.
4. Política de formació.
5. Promoció professional i econòmica.
6. Distribució de la jornada i accés als permisos en matèria de conciliació.
7. Suspensió i extinció del contracte.
8. Salut laboral.
9. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe.

En matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, en l'àmbit de cada empresa, es negociaran mesures d'usos del temps que permetin fer efectius els drets reconeguts per llei i, en particular, els que persegueixen l'adaptació de la jornada per atendre necessitats familiars derivades de la cura de fills i parents majors que no poden valer-se per si mateixos; de manera que l'exercici de tals drets resulti compatible amb les activitats i l'organització de les empreses i amb l'aplicació de mesures positives tendents al fet que l'assumpció de tals responsabilitats s'efectui equitativament entre els homes i les dones de cada unitat familiar. Per a la consecució dels objectius descrits i per eradicar conductes discriminatòries, les empreses afectades pel present conveni col·lectiu hauran d'adoptar les mesures oportunes i negociar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.

Article 50.ter.

Observatori per a la igualtat d'oportunitats sectorials

Amb la finalitat d'interpretar i aplicar correctament la Llei Orgànica 3/2007, es crea un Observatori del sector afectat pel present Conveni col·lectiu, dins la Comissió paritària del mateix.

Les funcions de l'Observatori Sectorial per a la Igualtat d'Oportunitats seran les següents:

1. Estudiar la situació d'igualtat d'oportunitats i de tracte en el sector, en el termini de quatre mesos a comptar des de la seva constitució partint de les dades que li facilitin les empreses del sector.
2. Assessorament a les empreses que ho sol·licitin sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com la implantació de plans i polítiques d'igualtat.
3. Mediació i arbitratge, en aquells casos que voluntària i conjuntament li siguin sotmesos per les parts afectades i que versin sobre l'aplicació o interpretació dels plans o polítiques d'igualtat.
4. La Comissió paritària del Conveni col·lectiu serà competent per conèixer els conflictes que es puguin produir durant la negociació o el desenvolupament de plans, polítiques d'igualtat o mesures per fomentar-la, com a tràmit previ a la tramitació d'un expedient davant els organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals, o a la interposició de conflicte col·lectiu o demanda judicial.
5. Recaptar informació de les empreses sobre les incidències i dificultats que pugui generar l'aplicació de la Llei d'igualtat.
6. Seguiment de l'evolució dels plans i polítiques acordats en les empreses del sector a través de les dades que els siguin subministrats per les mateixes.
7. Obtenció, a través de les empreses, d'informació relativa a l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, en la qual s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'empresa i, en cas d'haver-se establert, un pla o polítiques d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix. Les empreses del sector hauran de remetre anualment a la comissió paritària del conveni col·lectiu aquesta informació.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

8. Elaboració de dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el sector, així com jornades i esdeveniments relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones .

Capítol 9

Règim disciplinari i Codi de conducta laboral

Article 51

Principis generals

El present acord sobre codi de conducta laboral té per objecte el manteniment d'un ambient laboral respectuós amb la convivència normal, ordenació tècnica i organització de l'empresa, així com la garantia i defensa dels drets i legítims interessos de treballadors i empresaris.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions i omissions culpables dels treballadors que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de les faltes que s'estableixen en els articles següents:

Correspon a l'empresa, en ús de la facultat de direcció, imposar sancions en els termes estipulats en el present acord i que es basen en la legislació vigent.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven.

L'empresa informará als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a 30 dies després de la data de la seva fermesa, llevat d'altre acord entre les parts.

Article 52

Graduació de les faltes

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en consideració a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu i molt greu.

La present tipificació de faltes és a títol enunciatiu, de manera que es poden sancionar altres conductes que constitueixin incompliments contractuals d'acord amb la legislació vigent.

Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

a) L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu justificat, encara que sigui per un temps breu, sempre i quan l'abandonament no sigui perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa, o causa de danys o accidents als companys de treball, supòsit en el que podrà ser considerada com a greu o molt greu.

b) Més de 3 faltes de puntualitat en un mes, o 2 quan el retard sigui superior a 15 minuts en cadascuna d'elles, durant l'esmentat període i sense causa justificada.

c) No comunicar, amb suficient antelació, qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, llevat que s'acrediti la impossibilitat d'efectuar l'esmentada comunicació.

d) Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

e) La falta ocasional de condicionament o neteja personal, quan ocasioni queixes o reclamacions dels companys, caps, abonats o clients.

f) Trobar-se al local de treball, llevat dels sectors de lliure accés públic, sense autorització, fora de la jornada laboral, excepte durant la realització d'assemblees i a excepció dels representants legals dels treballadors.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

- a) Faltar 2 dies al treball durant 1 mes, sense causa que ho justifiqui.
 - b) No atendre amb la diligència o atenció deguda el treball encomanat, que pugui suposar un risc o perjudici de certa consideració per al mateix treballador, els seus companys, l'empresa o terceres persones.
 - c) La inobservança de les normes de seguretat i higiene en el treball que suposi un risc per al treballador ni per als seus companys o terceres persones.
 - d) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre i quan l'ordre no impliqui una condició vexatòria per al treballador o suposi un risc per a la vida o la salut, tant d'ell com dels seus companys.
 - e) Simular la presència d'un altre treballador, justificant la seva entrada o fitxant per ell.
 - f) La negligència en la conservació o en la neteja de materials i eines que el treballador tingui al seu càrrec, així com dels equips de protecció individual.
 - g) L'assetjament sexual. S'entendrà per assetjament sexual qualsevol conducta o proposició de caràcter sexual que, per la forma de produir-se, atempti contra la llibertat o la intimitat del subjecte que la rebí.
- Seràn circumstàncies determinants de la qualificació com a greu o molt greu d'aquesta falta específica, a més de la pròpia entitat de la conducta sancionada, la reiteració en aquesta i/o la condició de prepotència o superioritat de l'ofensor.
- h) No advertir immediatament als seus caps, a l'ocupador o a qui el representi de qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions, la maquinària o els locals.
 - i) La revelació a terceres persones de qualsevol informació de reserva obligada, quan es pugui derivar un perjudici greu per a l'empresa o el descrèdit de la imatge d'aquesta davant del públic en general, sense perjudici de l'exercici lícit de l'acció sindical.
 - j) Treballar, quan un treballador estigui en excedència, ja sigui voluntària o forçosa, en una altra empresa aliena de la mateixa activitat i àmbit autònomic durant aquesta situació; o realitzar, per si o per mitjà de terceres persones, durant tota la mateixa, activitats de qualsevol tipus que suposin una competència directa o indirecta envers l'empresa, excepte si hi ha acord entre aquesta i el treballador, documentada amb autorització escrita de l'empresa.
 - k) Fer treballs, ja sigui dins o fora de la jornada laboral, per clients dels ports i/o altres empreses que tinguin seu en el port o que, sense tenir-ne, hi desenvolupin activitats.
 - l) La manca d'assistència a cursos de formació organitzats o contractats per l'empresa, que siguin obligatoris dins de la jornada laboral.
 - m) La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi estat sancionada i sigui ferma.

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

- a) Més de 8 faltes de puntualitat, no justificades, comeses en un període de 2 mesos, o 16 durant 4 mesos.
- b) Faltar al treball més de 3 dies en un mes, sense causa o motiu que ho justifiqui.
- c) La simulació de malaltia o accident.
- d) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en la gestió o l'activitat encomanades; el furt i el robatori, tant als seus companys com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi al centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
- e) La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan suposi un risc rellevant per al treballador, els seus companys o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat i higiene facilitats per l'empresa.
- f) Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes a qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres, vehicles, productes i material de l'empresa o del centre de treball; quan respongui a una activitat deliberada del treballador.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

- g) L'embriaguesa habitual i la toxicomania, si repercuteixen negativament en l'execució del treball o al clima de treball a l'empresa.
- h) Els maltractaments de paraula o obra, o les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys, subordinats i clients o d'altres persones relacionades amb l'activitat.
- i) La competència deslleial.
- j) La imprudència o negligència inexcusables en el desenvolupament de la feina.
- k) L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
- l) La disminució voluntària i reiterada o continuada en el rendiment normal.
- m) L'abandonament del lloc de treball sense cap justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat, o quan ocasioni un perjudici evident per a l'empresa, o pugui arribar a ser una causa d'accident per al treballador, els seus companys o terceres persones.
- n) La reincidència en falta greu en un període de 2 anys, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre i quan hagi estat sancionada i hagi adquirit fermesa.

Article 53

Assetjament sexual i persecució moral (mobbing)

Article 53.1

Assetjament sexual

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'art. 10.1, 14 i, fonamentalment, l'art. 18.1 de la Constitució Espanyola.

Concepte: es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga i/o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta del qual davant de les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

La simple atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual i les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

L'assetjament sexual d'intercanvi: en aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícita o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir al mateix o bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que, d'una o altra manera, el subjecte actiu pren de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral com la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments sexuals.

L'assetjament sexual ambiental: en aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe no desitjada pel destinatari/a i prou greu per produir un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

El que es veu afecta negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió per actituds de connotació sexual que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal -de naturalesa psicològica- i aquesta, al seu torn, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Article 53.2

Persecució moral (mobbing)

La seva valoració sempre ha de ser objectiva, per preservar el dret a la presumpció d'innocència del presumpte assetjador, però existeixen situacions en les que un conjunt de comportaments o actituds d'una o diverses persones contra altres en l'àmbit laboral, normalment situades en una relació jeràrquica i desigual, es dirigeixen a causar un profund malestar psicològic i moral en l'afectat. El nom tècnic per a això és assetjament moral, i també es pot donar en els dos sentits, del poderós al feble, del feble al poderós o entre treballadors del mateix rang jeràrquic.

Article 53.3

Encàrrec a la Comissió paritària

S'encarrega a la comissió paritària que estudiï i, si fa el cas, elabori un protocol a seguir en casos d'assetjament.

Article 54

Sancions.

Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

54.1 Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia d'ocupació i sou.

54.2 Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 2 a 20 dies.

54.3 Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 21 a 60 dies o acomiadament.

En el cas de faltes greus i molt greus, es donarà coneixement de la sanció imposada als delegats de personal i als delegats LOLS si n'hi hagués.

Article 55

Prescripció de les faltes

Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les faltes greus als 20 dies i les faltes molt greus als 60 dies, a comptar des de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en qualsevol cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Disposició addicional primera

Adhesió a l'Acord Interprofessional de Catalunya

En els temes relacionats amb la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, especialment en els casos d'acomiadament objectiu o col·lectiu, mobilitat geogràfica i funcional, i trasllats, s'estarà a allò establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya, subscrit per CCOO, UGT i Foment del Treball Nacional, així com a allò establert al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin sorgir entre les parts es podran sotmetre voluntàriament als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposició addicional segona

Inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni

Donant compliment a l'article 82 de l'Estatut dels treballadors i seguint els criteris reflectits en l'Acord per a

CVE-DOGC-A-17023038-2017

L'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, es podran modificar les següents matèries d'aquest conveni per a les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació quan concorrin les causes previstes en l'esmentat article i segons el procediment previst en el mateix.

Les matèries objecte d'aquesta inaplicació temporal seran les següents:

1. Jornada de treball
2. Horari i distribució del temps de treball
3. Règim de treball per torns
4. Sistema de remuneració i quantia salarial
5. Sistema de treball i rendiment
6. Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'art.39 de l'Estatut dels treballadors
7. Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

L'empresa que pretengui la inaplicació del conveni en aquestes matèries haurà d'obrir un període de consultes amb els representants dels treballadors/es, que serà com a màxim de 15 dies de durada, i que tindrà per objecte les causes o motius que justifiquin l'esmentada inaplicació i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes.

Per això l'empresa facilitarà la informació i documentació que calgui en relació a les causes invocades, així com exposarà les previsions de caràcter general que tingui previst prendre per a solucionar la situació.

Igualment, les empreses que no disposin de RLT, els treballadors podran optar per constituir una comissió negociadora escollida democràticament d'acord amb la legislació vigent o bé delegar la negociació als sindicats majoritaris signants d'aquest conveni.

L'empresa estarà obligada a comunicar a la Comissió paritària del conveni col·lectiu l'inici del període de consultes, així com a aportar la documentació facilitada a la RLT.

En cas d'acord en el si de l'empresa, ambdues parts notificaran l'acord en el termini de 5 dies hàbils a la comissió paritària del conveni i a l'Autoritat laboral.

En cas de desacord, un cop finalitzat el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre les seves discrepàncies a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li va ser plantejada. Quan aquesta no arribi a un acord, les parts podran acudir al Tribunal Laboral de Catalunya, primerament en conciliació i mediació i, de no arribar a un acord, podran sotmetre's de mutu acord a un arbitratge que solucioni la controvèrsia. En cas d'escollir la via de l'arbitratge, l'àrbitre serà escollit de mutu acord per ambdues parts.

Mentre duri tot aquest procés no es farà efectiva la inaplicació pretesa. L'acord substitutori de les condicions inaplicades del conveni haurà de concretar les noves condicions a aplicar als treballadors/es de l'empresa; i la vigència de l'esmentada inaplicació mai podrà ser superior al temps de vigència d'aquest conveni o de les seves pròrrogues.

Disposició adicional tercera

Substitucions

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu es considerarà frau de llei la conducta de qualsevol empresa que tingui per objecte obtenir l'extinció del contracte de treball d'un empleat, la retribució garantida del qual sigui superior al mínim del conveni col·lectiu, amb l'únic propòsit de substituir-lo per un altre treballador de menor cost. En tot cas, la mera extinció de contractes amb posterior reconeixement d'improcedència i oferiment d'indemnització no implicarà que calgui suposar l'existència de frau de llei malgrat calgui contractar altres persones.

Dret transitori

CVE-DOGC-A-17023038-2017

Disposició transitòria primera

L'adaptació al present conveni implicarà el manteniment de la massa retributiva que quedarà intacta. Inicialment s'adaptaran els conceptes d'acord amb la nova nòmina i, en el supòsit d'existir un excés no englobable en cap altre concepte s'entendrà com una millora ad personam fixa i no serà objecte de compensació ni absorció. Aquest ad personam no serà revaloritzable amb els increments salarials que s'estableixin en el Conveni col·lectiu.

Disposició transitòria segona

Els complements de lloc de treball es mantindran en el seu import actual i reflectint-se a la nòmina com a tals. Els citats complements seran revisables d'acord amb les previsions de l'article 38 del present conveni.

Disposició transitòria tercera

S'estableix un termini de tres mesos des de la signatura del present conveni per tal d'adaptar les nòmines del personal a l'estructura retributiva prevista en el mateix, sense perjudici de meritjar, si fa el cas, endarreriments des de la data de la seva entrada en vigor. El mateix termini regirà pel que fa a l'adaptació a la nomenclatura de la nova classificació professional.

S'encarrega a la Comissió paritària la confecció d'uns models de fulls de salari d'adaptació de les nòmines de personal a la nova estructura retributiva i classificació professional, amb la finalitat que serveixi de pauta d'aplicació al sector. Hauran d'estar elaborades en el termini d'una setmana des de l'entrada en vigor del present conveni.

Annex I

		Article 32			Article 37	Article 34	
		Salari brut anual 2017 Euros	Salari mensual 14 pagues	Salari base hora	Hora extraordinària	Plus nocturnitat hora	Plus nocturnitat complet
Grup professional	Nivell						
Grup 1		17.000	1.214,29	9,44	14,17	10,86	86,89
Grup 2		16.000	1.142,86	8,89	13,33	10,22	81,78
Grup 3		15.000	1.071,43	8,33	12,50	9,58	76,67
Grup 4		14.000	1.000,00	7,78	11,67	8,94	71,56
Grup 5	1	13.000	928,57	7,22	10,83	8,31	66,44
	2	12.000	857,14	6,67	10,00	7,67	61,33

(17.023.038)