



GOBIERNO DE CANARIAS

# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Año XCVII

Viernes, 13 de mayo de 2022

Anexo al Número 57

## SUMARIO

NÚMERO  
REGISTRO

PÁGINA

### II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

129062	Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Punta Blanca, Sociedad Cooperativa Limitada .....	2
129841	Convenio Colectivo de la empresa Tecina Golf de La Gomera, S.L.U. ....	4
129842	Convenio Colectivo de la empresa Editorial Leoncio Rodríguez, S.A. ....	29
131342	Convenio Colectivo de la empresa Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. ....	46
132723	Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2020 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. ....	80
132722	Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2021 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. ....	84
132718	Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2022 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. ....	88

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la  
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de  
Santa Cruz de Tenerife

Edita: Secretaría General Técnica  
Consejería de Administraciones  
Públicas, Justicia y Seguridad

Servicio de Publicaciones  
Edificio de Usos Múltiples II, planta 0  
Avda. José Manuel Guimerá, 10  
Tfno.: (922) 47.75.18. Fax: (922) 92.26.82  
38071 Santa Cruz de Tenerife

Imprime: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.  
C/ Doctor Juan de Padilla, 7  
Tfno.: (928) 36.81.69. Fax: - (928) 38.37.14  
E-mail: info@bopsantacruzdetenerife.com  
35002 Las Palmas de Gran Canaria

TARIFAS  
Inserción: 0,97 euros/mm  
de altura  
Suscripción anual: 72,30 euros  
más gastos de franqueo

## II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

#### Dirección General de Trabajo

#### Servicio de Promoción Laboral

#### ANUNCIO

**30****129062**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Cooperativa Punta Blanca, Sociedad Cooperativa Limitada, suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora,

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

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

#### ACTA

En Guía de Isora a 22 de octubre de dos mil veintiuno

#### REUNIDOS

Don Antonio M. Suarez Linares, con DNI número 78363403-B, Presidente de la Cooperativa Agrícola Punta Blanca, Sociedad Cooperativa Limitada, CIF F38004701, en representación de la misma.

D. Ismael Abreu Luis, con DNI número —.409.—, D. David Devora González, con DNI número —.615.—, D. Tomás Devora González, con DNI número —.527.—, D. Agustín González Hernández, con DNI número —.613.— y D. Aureliano Vargas Mendoza, con DNI número —.799.—, miembros del Comité de Empresa de la mencionada Cooperativa Agrícola Punta Blanca, Sociedad Cooperativa Limitada, en representación de los trabajadores de la misma.

Ambas partes se constituyen en Comisión negociadora del Convenio colectivo de Empresa, alcanzando los siguientes Acuerdos:

1º. Prorrogar por tres años la vigencia del actual Convenio colectivo de la mencionada empresa, cuya duración concluye el 31 de diciembre de 2021, conforme consta en el artículo 2 del mismo, publicado en el BOP de Santa Cruz de Tenerife número 71, el 26 de mayo de 2014, prorrogado por acuerdo de 18 de octubre de 2018 (BOP número 26 de 1-3-2019).

En consecuencia, la prórroga de su vigencia se inicia el 1 de enero de 2022 y concluye el 31 de diciembre de 2024.

2º. La Tabla salarial de 2021, que a continuación se relaciona, se actualizará el 1 de enero de 2022, aplicando a la misma, el Índice de Precios de Consumo (IPC), que resulte en el año 2021.

TABLA SALARIAL 2021

Grupos categorías	Salario Base/Mes	Extra-Verano	Extra-Navidad	Bolsa Vacaciones	Total
Grupo I					
Técnico Agrícola	1.330,73 euros	1.330,73 euros	1.330,73 euros	431,23 euros	19.061,45 euros
Grupo II Administrativos					
Jefe/a Administrativo	1.316,74 euros	1.316,74 euros	1.316,74 euros	431,23 euros	18.865,59 euros
Oficial Administrativo	1.044,00 euros	1.044,00 euros	1.044,00 euros	431,23 euros	15.047,23 euros
Auxiliar Administrativo	973,75 euros	973,75 euros	973,75 euros	431,23 euros	14.063,73 euros
Grupo III Obreros					
Encargado	1.044,00 euros	1.044,00 euros	1.044,00 euros	431,23 euros	15.047,23 euros
Encargado de Máquina	1.044,00 euros	1.044,00 euros	1.044,00 euros	431,23 euros	15.047,23 euros
Empaquetador o Peón	957,71 euros	957,71 euros	957,71 euros	431,23 euros	13.839,17 euros
Almacén	973,75 euros	973,75 euros	973,75 euros	431,23 euros	14.063,73 euros

En los años 2023 y 2024, a partir del 1 de enero, se aplicará nuevamente la revisión salarial, que resulte del incremento del IPC en los años 2022 y 2023, respectivamente.

3º. En caso de que durante la vigencia del presente convenio quede derogado el artículo 82 del ET y sea obligado atenerse a lo pactado en otro Convenio colectivo sectorial, de ámbito superior, será aplicable lo previsto en el artículo 26,5 del ET sobre compensación y absorción.

4º. Ambas partes solicitan la inscripción del presente Acuerdo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, autorizando al efecto para su tramitación, indistintamente, a D. Antonio M. Suárez Linares, D. Ismael Abreu Luis y D. Rubén Cáceres Cruz, éste último con DNI número —.827.——.

Leída la presente Acta se firma por todos los presentes de conformidad, en el lugar y fecha expresados.

Sociedad Cooperativa Agrícola Punta Blanca (Sociedad Cooperativa Limitada), Antonio M. Suárez Linares DNI número —363——.

Comité de Empresa en representación de los trabajadores

Fdo. D. Ismael Abreu Luis, DNI número —.409.——.

Fdo. D. Agustín González Hernández, DNI número —.613.——.

Fdo. D. David Devora González, DNI número —.615.——.

Fdo. D. Tomás Devora González, DNI número —.527.——.

D. Aureliano Vargas Mendoza, DNI número —.799.——.

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****31****129841**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tecina Golf de La Gomera, S.L.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

**ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora,

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO GOLF DE LA GOMERA 2021 – 2022

**CAPÍTULO I****ÁMBITO Y CARÁCTER DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente acuerdo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre la Empresa Tecina Golf y su personal.

**Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.**

Se registrarán por el presente Convenio los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo denominado Tecina Golf La Gomera.

**Artículo 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:**

Se rige conforme a la siguiente estructura:

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2021 excepto en aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta- y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

El convenio colectivo se considera automáticamente denunciado, manteniéndose en vigor todo su contenido hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya. En todo caso deberá ser constituida la Comisión Negociadora con al menos dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4. INCREMENTOS SALARIALES**

- En el año 2021 entra en vigor la tabla salarial del Anexo I (Se incrementa el valor de la bolsa de vacaciones de la forma que establece la disposición adicional sexta)

- En el año 2022 se acuerda un incremento equivalente al 2,00% (dos comas cero por ciento) en todos los conceptos salariales. Anexo I

Los incrementos salariales, a lo largo de la vigencia del pacto, se aplicarán sobre todos los conceptos salariales, incluidas las mejoras “ad personam”.

#### Artículo 5. NORMAS COMPLEMENTARIAS

En todo lo que no se regula específicamente en el presente Convenio, las partes firmantes se atenderán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, legislación Laboral General y demás normativa vigente que sea de aplicación, y en especial a lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6. GARANTÍAS PERSONALES.

Con carácter individual se respetarán como condiciones más beneficiosas, las que sean más favorables para los trabajadores y que vinieran disfrutando como derecho “ad personam”.

Los aspectos económicos que vinieran percibiendo los trabajadores, no serán absorbibles ni compensables con futuras subidas salariales establecidas en el presente convenio colectivo.

### CAPÍTULO II

#### ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 7. SALARIO BRUTO GARANTIZADO.

Los salarios brutos garantizados de los trabajadores serán los que se señalan en las tablas que figuran en el anexo I, estimándose que estas cantidades corresponden a salarios mínimos establecidos para los trabajadores.

#### Artículo 8. SALARIO BASE

Los salarios bases mensuales, por jornada ordinaria completa, se encuentran recogidos por categorías profesionales, en la tabla salarial anexa I.

#### Artículo 9. PLUS DE ASISTENCIA Y FESTIVIDAD.

El plus de asistencia, lo percibirán aquellos trabajadores que asistan todas las jornadas laborables de un mes.

Si el trabajador faltase a su jornada laboral, dejará de abonarse el mentado plus.

Únicamente se abonará el plus, aun mediando ausencia al trabajo, para los trabajadores que libren los fines de semana y tengan concertada cita médica con un especialista del servicio Canario de Salud, o médico privado especialista. El trabajador deberá presentar el de documento acreditativo de la consulta.

La empresa facilitará los cambios de día de libranza de aquellos trabajadores que librando entre semana tengan cita médica, de tal forma que el trabajador pueda garantizarse el percibo del presente plus.

El plus se abonará en 12 mensualidades y su importe viene recogido en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 10. PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Se establecen dos Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Diciembre y se percibirán a razón de una mensualidad de salario base mas el complemento personal (antigüedad) Se cobrará el 15 de Junio y el 15 de Diciembre, respectivamente. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el transcurso del año las percibirán

en su parte proporcional, siendo el devengo de las mismas anual, concretamente: la de Junio se devenga entre los días 1 de Julio y 30 de Junio del siguiente año, y la de Diciembre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre cada año.

#### ARTÍCULO 11. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto en el artículo 14, serán de carácter voluntario. Y corresponderá su abono con un incremento del 50% sobre la hora base del trabajador (la que resulte de su base de cotización), o bien su equivalencia, con el mentado incremento, en tiempo de descanso. La elección del abono o de su compensación corresponderá al trabajador.

#### ARTÍCULO 12. COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Plus de Transporte: los trabajadores percibirán por este concepto, la cantidad anual establecida en la tabla anexa. Repartiéndose la misma en las doce mensualidades.

#### ARTÍCULO 13. PERÍODO RETRIBUTIVO.

Las percepciones salariales se liquidarán y pagarán puntualmente dentro de los cinco primeros días de cada mes y las liquidaciones y finiquitos en el plazo máximo de diez días a contar desde la finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador.

### CAPÍTULO III

#### JORNADAS, HORARIOS Y VACACIONES

##### Artículo 14. JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada semanal será de 37.5 horas. Estableciéndose la jornada anual de trabajo en 1687.5 horas.

La prestación de los servicios será como a continuación se indica:

Personal de mantenimiento. De lunes a viernes.

Los oficiales rotarán el sistema de días de libranza, de tal forma que un colectivo librará sábado y domingo, y otro domingo y lunes. Estableciéndose un número mínimo de 3 trabajadores por turno.

Resto de personal. De lunes a domingo con los descansos que establece la legislación.

La jornada diaria pasa de tener una duración de 8 horas a 7, de las cuales ½ hora cede la empresa, y la otra ½ pasará a un contador de horas anuales \* que irá aumentando por cada día que el trabajador realice su jornada. El saldo acreedor a favor de la empresa será destinado para afrontar la carga de trabajo adicional que supondrían los eventos que se detallan a continuación:

- 4 Torneos oficiales por campaña.
- 4 pinchados del campo
- Condiciones meteorológicas adversas ó causas de fuerza mayor.

La jornada de trabajo en los días reseñados anteriormente será desde las 06:30 de la mañana hasta las 18:00 horas de forma continua. Disponiendo los trabajadores, al margen de los 15 minutos de refrigerio, 30 minutos de descanso para comer, dentro de la jornada de trabajo. La empresa pondrá a disposición del empleado la comida, o bien un vale equivalente, sin que pueda repercutir cantidad alguna al personal.

•\* Con respecto al contador de horas anuales, y para el caso de personal que haya sido contratado. Su cómputo anual coincidirá con la fecha de alta del trabajador en la compañía.

Ej. Trabajador cuya alta es el 1/4/12 deberá recuperar las horas hasta el 31/3/13.,

#### VACANTES DISPONIBLES

Cuando se produzcan vacantes en el Área de la Gomera tendrán preferencia para ocuparlas el personal que solicite ese cambio, siempre y cuando reúnan los mismos requisitos de idoneidad que se exige al personal de nueva contratación.

#### Artículo 15. CALENDARIO LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO.

El horario de trabajo variará en función de la categoría que ostente cada trabajador. Todas las categorías se agrupan a su vez en dos bloques ó ramas A) Mantenimiento; B) Técnico administrativos.

Dentro de Mantenimiento encuadramos A) :

Greenkeeper, Capataz, Oficial de 1ª, Oficial 2ª, Jardinero, Mecánico, Peón.

Dentro de la rama B) Técnicos y administrativos:

Recepcionista, auxiliar administrativo, marshal, starter, responsable del cuarto de palos, cadies.

Personal de mantenimiento

La franja horaria en la que deberán prestar sus servicios se extenderá desde las 06:30 hasta las 13:30 horas. Pudiéndose adelantarse o retrasarse, media hora, el inicio de la jornada en función de la luz solar.

#### Artículo 16. DESCANSO SEMANAL.

Los Trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días para el personal de mantenimiento

El personal de la rama B) dispondrá siempre que las necesidades del servicio lo permitan de dos días consecutivos. No obstante, si mediase algún tipo de absentismo, o incidencia, el descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y acumulable por periodos de hasta catorce días. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

#### Artículo 17. VACACIONES Y FESTIVOS

A) Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado. Serán vacacionales los 12 meses del año.

B) Festivos no disfrutados. Aquellos trabajadores que no descansen los días festivos no recuperables y que no los acumulen a las vacaciones en virtud de acuerdo con la empresa. (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), percibirán una compensación económica de 75,26 euros diarios por cada día festivo efectivamente trabajado.

C) Parte de vacaciones. El trabajador/a deberá solicitar las vacaciones a través del portal del empleado, quien, por la misma vía, recibirá justificante de su autorización.

F) La empresa, en reunión con los representantes legales de los trabajadores los cuales contarán con la conformidad de los trabajadores, elaborarán en el mes de noviembre del año anterior, el correspondiente Calendario Anual de vacaciones.

Habida cuanta de la mayor afluencia de clientes durante determinadas épocas del año, la empresa podrá limitar el número de personas que puedan salir de vacaciones simultáneamente.

G) Calendario Especial de Vacaciones. Cuando la incorporación al trabajo se efectúe dentro del año natural, el disfrute de las mismas se efectuará en el último turno de su departamento. Debiendo disfrutar las mismas dentro del año natural correspondiente.

G) La programación de vacaciones. Se fijará cada año de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Dirección, procurando que la época de disfrute de las vacaciones esté en armonía con los intereses individuales de cada uno.

Salvo que se establezca otro sistema de común acuerdo entre la Dirección y la representación de los trabajadores, el orden de preferencia para la elección de las vacaciones se fijará por sorteo. De tal forma que se sortearán los turnos de salida de vacaciones.

#### VACANTES DISPONIBLES

Cuando se produzcan vacantes en el Área de la Gomera tendrán preferencia para ocuparlas el personal que solicite ese cambio, siempre y cuando reúnan los mismos requisitos de idoneidad que se exige al personal de nueva contratación.

### CAPÍTULO III

#### LICENCIAS

##### ARTÍCULO 18. PERMISOS O LICENCIAS.

Las licencias se regularán por las condiciones siguientes:

A) Retribuidas: Todo el personal tendrá derecho a solicitar y obtener licencias retribuidas en los siguientes casos:

Urgencia médica del cónyuge, conviviente habitual, hijos o padres:	El tiempo necesario para evacuar la consulta médica.
Matrimonio del trabajador:	15 días naturales.
Alumbramiento de la esposa conviviente habitual o adopción de hijos:	5 días laborales.
Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, conviviente habitual, hijos y padres del trabajador:	2 días naturales.
Matrimonio de hijos:	1 día natural.
Muerte del cónyuge, conviviente habitual o hijos:	5 días naturales.
Muerte de padres y hermanos:	3 días naturales.
Muerte de parientes de padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos:	2 días naturales.
Cambio de residencia dentro de la Isla:	1 día natural.



En el caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de cónyuge, conviviente habitual, hijos o padres, se podrán conceder tres días naturales más justificándose las razones que lo motivan.

En los casos descritos en las casillas de la tercera a la sexta, que se produzcan en otra isla generaran la ampliación de la licencia retribuida reflejada en dos días más.

Además de los Permisos recogidos en el presente artículo, se reconocen las siguientes:

- Licencia por unión en parejas de hecho: 15 días
- Fallecimiento de cónyuge, conviviente habitual, hijos y padres (no políticos): 5 días

Las licencias contempladas en este artículo se entenderán extensivas a las situaciones de conviviente habitual legalmente reconocidas como parejas de hecho

La licencia por la unión de Pareja de Hecho se concederá en el plazo máximo de 10 días cuando sea inscrita la misma en el Registro de Parejas de Hecho de su Comunidad Autónoma o de su Municipio y en el caso de no existir el registro de parejas de Hecho, mediante suscripción de documento público donde expresen su voluntad de constituir una pareja estable.

En todo caso, deberá remitirse a la empresa certificado acreditativo de tales circunstancias.

No dará lugar al disfrute del derecho a licencia por matrimonio en los supuestos de contraer con la misma pareja de hecho posterior matrimonio civil o religioso siempre que hubiera disfrutado de este derecho como pareja de hecho.

No se podrá volver a ejercer el derecho a esta licencia de unión de pareja de hecho si la unión es con la misma pareja y si se trata de una diferente hasta transcurridos cuatro años del disfrute de una anterior.

#### COMPLEMENTO DE IT DONANTES DE ÓRGANOS

En caso de intervención para donación de trasplante de órganos y/o médula, al trabajador/a donante, se le complementará hasta el 100% su remuneración mensual.

En el supuesto de que por dicha intervención no causara baja por IT a criterio de los servicios médicos, se le considerará en situación de licencia retribuida el tiempo necesario.

B) No retribuidas. Todos los trabajadores fijos de la Empresa con más de un año de antigüedad en la misma, podrán solicitar, en base a razones justificadas, licencias no retribuidas a disfrutar en una o varias veces en un plazo no inferior a cinco días ni superior a treinta días en un año. Se concederán estas licencias siempre que no lo impidan las necesidades del servicio y las razones alegadas estén justificadas. Las licencias y ponderación de las razones y problemas que se produzcan serán resueltas por la Empresa.

Tendrán preferencia para solicitar y obtener estas licencias, aquellos trabajadores que tengan familiares enfermos a su cargo.

#### EXCEDENCIAS

A) Forzosas. Las excedencias forzosas no tienen limitación de antigüedad y serán motivadas por:

- Nombramiento para cargo público o sindical representativo tanto a nivel local, Provincial o Nacional.

- En caso de superarse el período máximo de 18 meses por IT, se concederá hasta un máximo de cuatro años para posibilitar el acceso al puesto de trabajo al producirse la recuperación.

- En el caso de retirada temporal del carné de conducir para los trabajadores que les afecte en su puesto de trabajo, mientras dure tal situación, siempre que el trabajador no haya aceptado el puesto o función laboral encomendada por la Empresa como sustitutorio.

Por el tiempo que dure la excedencia forzosa se reservará el puesto al trabajador afectado.

B) Excedencias voluntarias. La Empresa concederá excedencia voluntaria a todos los trabajadores que lo soliciten y que tuvieran al menos un año de antigüedad en la misma. Una vez reincorporado el trabajador de la excedencia, no podrá solicitar nueva excedencia hasta transcurridos tres años.

El período de Excedencia será por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco y el reingreso será preceptivo e inmediato y en las mismas condiciones, siempre que el trabajador lo solicite antes de finalizar el primer año desde el inicio de la misma; todo ellos siempre que el cupo de personal excedente no supere el diez por ciento de la plantilla y que durante el periodo de excedencia no se desarrolle trabajo por cuenta ajena dentro de la misma isla que suponga competencia a las explotaciones de Fred. Olsen S. A. o cualquiera de sus filiales, en la isla.

En los demás casos el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieren o se produjeran en la Empresa.

#### CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

##### ARTÍCULO 19. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO Y SALUD LABORAL.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar, por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES

##### ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TRANSITORIA I.T.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior y desde el primer día la prestación de la Seguridad Social. Hasta un máximo de 6 meses.

En caso de enfermedad común, y en el supuesto de que la enfermedad requiera una hospitalización superior a 5 días, la empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior y desde el primer día la prestación de la Seguridad Social, hasta un máximo de 6 meses.

En ambos supuestos de complemento, será requisito indispensable, un periodo de carencia de más de 180 días trabajados de forma continuada.

#### ARTÍCULO 21. PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un régimen de promoción económica consistente en una retribución de naturaleza salarial y por una sola vez, que premia la vinculación a la empresas de los trabajadores afectados por el presente Convenio y que al cesar reúnan los requisitos y condiciones previstas en el presente artículo. El trabajador que cause baja en la empresa por cualquier causa, a excepción de baja voluntaria, despido, o expediente de regulación de empleo en sus diferentes modalidades, se le abonará el importe de las pagas en la cuantía que tiene establecido cada trabajador en su base de cotización anualizada, según la siguiente escala:

Entre 16 y 20 años de antigüedad. 3 mensualidades.

Entre 21 y 23 años de antigüedad. 6 mensualidades.

Entre 24 y 26 años de antigüedad. 7 mensualidades.

A partir de 27 años de antigüedad. 8 mensualidades.

De común acuerdo entre las empresas y el trabajador esta retribución podrá satisfacerse tanto en dinero como en especie.

#### Artículo 22. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD LABORAL

A) La empresa suscribirá con una compañía de seguros de su elección, una póliza de seguro colectivo de vida para todo el personal, que garantice a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente, un capital de una sola vez de 12.000euros, si aconteciera el fallecimiento por cualquier causa antes de producirse su jubilación.

Igualmente, percibirá el trabajador por una sola vez la misma cantidad en caso de declararse por los órganos laborales correspondientes, algunas de las incapacidades que se dicen, cualquiera que sea la causa que origine las mismas:

b) Gran Invalidez, Incapacidad Permanente en los grados de absoluta para todo trabajo y de total para la profesión habitual.

El seguro de vida al que se hace referencia se vincula a la permanencia del asegurado en la empresa. El cese en la misma, por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador de la póliza de seguro sin que, por tanto, el mismo conserve derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

#### ARTÍCULO 23. ANTICIPOS DE SALARIO DE DEVENGO SUPERIORES AL MES.

Se crea un fondo para el Grupo empresarial (Fred Olsen + Golf) de 100.000 euros (cien mil) para la concesión de anticipos al personal fijo, con antigüedad mínima de un año en la empresa y que se encuentre en alguna necesidad apremiante.

Excepcionalmente podrán solicitarlo los/as trabajadores/as con menos de un año de antigüedad por un importe no superior a la cantidad que les corresponderían en concepto de liquidación por baja voluntaria.

#### PRIORIDADES PARA SU CONCESIÓN:

Enfermedad o gastos de enfermedad del trabajador/a o familiares a su cargo.

Gastos de entierro sepelio de familiares a su cargo.

Obras urgentes e indispensables para la normal habitabilidad de su domicilio.

Traslado de vivienda habitual.

Pago de letras e hipotecas por compra de vivienda, gastos de notaría y registro.

Estudios de familiares a su cargo.

Gastos de Abogados.

Gastos de mobiliario para la vivienda habitual

Adquisición de un coche o gastos de taller

Para hacer frente a embargos, procesos judiciales

Tratamientos estéticos u odontológicos.

Cualquier otro, debidamente justificado, que a juicio del autorizante revista el carácter de necesidad apremiante.

**REQUISITOS:** El/la receptor/a de un anticipo se obliga, si así le fuese exigido por quien se lo concede, bien en el momento de la presentación de la solicitud o bien posteriormente a ella, a justificar la necesidad alegada y la aplicación a la misma del anticipo recibido. Su negativa le inhabilita para solicitar nuevos anticipos, salvo circunstancias de evidente y grave situación.

**CUANTÍA:** Esta no podrá exceder de 6.000,00 euros (seis mil euros) por cada anticipo. Cuantía que la Comisión Paritaria podrá revisar.

**AMORTIZACIÓN:** El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en catorce (14) plazos que se descontarán de los sueldos correspondientes.

Las amortizaciones provenientes de las liquidaciones de los anticipos, pasarán automáticamente a reconstituir el fondo.

**NUEVAS SOLICITUDES POR UN/A MISMO/A PETICIONARIO/A:** Salvo casos de extrema urgencia dentro de las prioridades antes expuestas, no se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta transcurrido al menos dos años desde la concesión del anterior.

**AUTORIZACIÓN DE LOS ANTICIPOS:** Corresponde dicha autorización a la Dirección de la Empresa; la que, en las reuniones periódicas que deberá mantener con la Representación Social informará a ésta de los anticipos concedidos y/o denegados, así como de las razones tenidas en consideración para ello. Los anticipos no devengarán interés.

#### ARTÍCULO 24. NATALIDAD.

La Empresa concederá por cada hijo/a, previa petición y presentación de documentación acreditativa, una ayuda de 200 euros por natalidad o adopción de hijos/as.

#### ARTÍCULO 25. AYUDA ESCOLAR.

Desde septiembre a noviembre, la Empresa abonará, previa solicitud de los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad de un año, una ayuda escolar de 200,00 euros. por hijo/a menor de 25 años y a partir de la primera matrícula en Educación Infantil, que esté cursando estudios reglados.

Para abonar la ayuda, la Empresa podrá exigir que se acredite la matrícula. El límite de esta ayuda será de 600,00 euros por empleado/a y año.

#### ARTÍCULO 26. BILLETES DE PASAJE.

La Empresa facilitará al personal afectado por el presente Convenio Colectivo, 20 billetes gratuitos con vehículo al año siempre que haya cabida en el buque, que podrán ser utilizados por su cónyuge, conviviente habitual, hijos/as y padres no políticos.

Para el personal con contrato de duración inferior al año, el número de billetes será de 2 (dos) mensuales, por cada mes completo de trabajo, con el límite máximo de 20 por año, debiendo ser el disfrute antes de un mes desde la finalización de su relación laboral con la Empresa.

La matrícula del vehículo ha de estar previamente registrada en las oficinas de la Empresa. Cada empleado/a podrá registrar dos vehículos.

No obstante lo pactado en los párrafos anteriores, el límite de 20 billetes gratuitos con vehículo al año no será de aplicación en supuestos especiales de enfermedad grave, fallecimientos y otros supuestos que por su naturaleza merezcan la aplicación de tal excepción.

Para el personal con residencia en Islas Menores el cupo será incrementado en 6 billetes con vehículo para su desplazamiento a Islas capitalinas.

La petición solo podrá ser realizada por el/la trabajador/a, nunca por un beneficiario/a.

El personal jubilado o prejubilado, así como el que se encuentre en situación de incapacidad permanente (siempre que estas situaciones se hubieran producido mientras trabajaban en Fred Olsen S. A. y hayan acreditado un mínimo de cinco años de relación laboral con la Empresa) y sus cónyuges, tendrán derecho a 6 billetes gratuitos al año con coche, y, en el caso, de residencia en Islas Menores, el cupo será incrementado en 4 billetes con vehículo, para su desplazamiento a Islas capitalinas.

Los viajes combinados tendrán la consideración de viajes simples a efectos de recuento del número de billetes gratuitos a los que tienen derecho los/las afectados/as por este Artículo.

#### ARTÍCULO 27. LAVADO DE UNIFORME.

La empresa abonará en concepto de lavado, mantenimiento y planchado del uniforme proporcionado. La cantidad será la reflejada en la disposición transitoria cuarta. Se excluye el mes de vacaciones.

#### CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

#### ARTÍCULO 28. GARANTÍAS. PRÁCTICAS ANTISINDICALES. DISPOSICIÓN GENERAL.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas retribuidas de 15 horas mensuales cada uno.

Por acuerdo de sus Miembros estas horas sindicales podrán ser acumuladas en uno o más delegados con un cómputo mensual en base a la representación de 15 horas por cada uno de sus Miembros.

## CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 29. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Al respecto se estará a lo dispuesto en las normas de carácter laboral general, y además al siguiente articulado:

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por este Convenio se calificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves o muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los puntos siguientes:

##### 1. Son faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

3. Falta de aseo y limpieza personal ocasional durante el servicio.

4. Faltar al trabajo un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación de servicios.

5. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio en un plazo de un mes.

6. Descuidos en la conservación de los géneros o del material.

7. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como grave.

8. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo en cuyo caso se considerará grave.

##### 2. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicio o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de éstas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. La cometida contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o clientes.

4. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción por escrito.

5. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

6. La inobservancia de las normas sobre seguridad laboral y la no-utilización de los medios de protección individual facilitados por la Empresa, así como la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la misma.

7. Contravención de las normas de régimen interno establecidas para la utilización de las viviendas cedidas por Golf Gomera S. L., así como cualquier otra dependencia o centro de la Empresa.

8. Utilización de ropa, salvo para dirigirse a su domicilio o urgencia surgida, así como herramientas, enseres o vehículos de la Empresa, fuera de la prestación de servicios. Salvo para aquellas personas que gocen de autorización del empresario.

9. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

10. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

11. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

12. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

13. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

14. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

15. Falta de atención y diligencia con el público si se deriva un perjuicio para el trabajo.

16. Discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

17. Tirar o arrojar cualquier tipo de desperdicio basura o similar ya sea a lo largo del green como en cualquiera de las instalaciones del campo de Golf, incluyendo las zonas ajardinadas.

3. Son faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

4. Los daños o perjuicio causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

6. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral mobbing. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

7. La embriaguez, así como el consumo de cualquier droga o estupefaciente en cualquier centro o propiedad de la Empresa.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada ó sesenta días después de que la empresa hubiera tenido conocimiento.

9. Tránsito grave de las normas de régimen interno establecidas para la utilización de las viviendas cedidas por Golf Gomera S. L., así como cualquier otra dependencia o centro de la Empresa

10. La cesión del billete, tarjeta de embarque o derecho obtenido que implique reducción de las tarifas aplicables en los buques de la Compañía Fred. Olsen, S.A., a terceras personas distintas de las titulares de los referidos derechos, quedando en suspenso en tanto se tramita el expediente disciplinario las gratuidades que sobre este particular tenía derecho el titular y sus beneficiarios.

11. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentación de la empresa.

12. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

13. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

14. Emplearse, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, a recolectar pelotas extraviadas o no, dentro del campo de Golf. Para su posterior comercialización, venta o cualquier otra actividad que persiga un ánimo de lucro.

15. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, siempre que su ausencia no cause graves perjuicios al proceso productivo.

#### Artículo 30. SANCIONES

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.



b) Amonestación por escrito.

c) Un día de suspensión de empleo y sueldo.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

b) Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a categoría superior.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

c) Despido disciplinario.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores las que se refieran a faltas graves y muy graves, otorgando el mismo plazo que se establezca para el trabajador expedientado, para que si lo estiman conveniente emitan el informe que corresponda.

#### Artículo 31. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

a) La imposición de una sanción de carácter leve no requerirá ninguna formalidad para su adopción.

b) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves, la Empresa comunicará por escrito al afectado, mediante un pliego de cargos los hechos considerados como falta, el trabajador dispondrá de un plazo de 48 horas desde la comunicación para presentar pliego de descargo, con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

c) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas muy graves, la Empresa comunicará por escrito al afectado, mediante un pliego de cargos, así como informará al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente si la hubiese, el trabajador dispondrá de 48 horas desde la comunicación para presentar pliego de descargo con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda. Contra la resolución cabe interponer las correspondientes acciones legales ante la Jurisdicción Laboral.

#### Artículo 32. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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

La incoación del correspondiente expediente sancionador interrumpirá los antedichos plazos de prescripción.

### CAPÍTULO VIII. COMISIÓN PARITARIA

#### ARTÍCULO 33. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, y con las funciones que luego se especifican.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria se domicilia en Lomada de tecina, Oficina de Fred Olsen, si bien podrá reunirse donde las partes acuerden.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancias de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y perceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso que hubiera transcurrido el plazo previsto en el párrafo último de este artículo, sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia, que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente, para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiende le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinticinco días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen y quedará abierta la vía administrativa o judicial competente.

## Anexo I

## Tabla salarial Tecina Golf. Año 2021

CATEGORÍAS	2021				
	SAL_BASE	PLUS_ASIST	PLUS_TRANSP	BR_MES	BR_AÑO
Auxiliar Administrativo	999,72 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.136,83 euros	15.641,38 euros
Caddie	999,72 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.136,83 euros	15.641,38 euros
Caddie Master	1.285,37 euros	77,10 euros	65,71 euros	1.428,17 euros	19.708,83 euros
Capataz	1.142,55 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.315,36 euros	18.069,43 euros
Comercial	1.285,37 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.458,18 euros	20.068,94 euros
Conductor	1.071,13 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.208,24 euros	16.641,13 euros
Encargado de almacén	1.071,13 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.208,24 euros	16.641,13 euros
Greenkeeper	1.285,37 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.458,18 euros	20.068,94 euros
Jardinero	999,72 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.136,83 euros	15.641,38 euros
Limpiador/a	856,90 euros	71,40 euros	65,71 euros	994,01 euros	13.641,86 euros
Mecánico	1.142,55 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.315,36 euros	18.069,43 euros
Oficial administrativo	1.203,96 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.341,07 euros	18.500,71 euros
Oficial de primera	1.071,15 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.208,25 euros	16.641,31 euros
Oficial de segunda	999,72 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.136,83 euros	15.641,38 euros
Peón/a	928,31 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.065,42 euros	14.641,62 euros
Profesional de Golf	1.285,37 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.458,18 euros	20.068,94 euros
Recepcionista	1.285,37 euros	77,10 euros	65,71 euros	1.428,17 euros	19.708,83 euros
Resp. C. de Palos	999,72 euros	71,40 euros	65,71 euros	1.136,83 euros	15.641,38 euros
Responsable Campo Golf	1.285,37 euros	77,10 euros	65,71 euros	1.428,17 euros	19.708,83 euros
Starter / Marshall	1.142,55 euros	107,11 euros	65,71 euros	1.315,36 euros	18.069,43 euros
	año 2020	Increment. 2021	Total Bolsa		
Bolsa de Vacaciones	238,60 euros	500,00 euros	738,60 euros		
Pluses	año 2021				
Plus Fumigación	147,13 euros				
Plus vestuario	11,85 euros				

## Tabla salarial Tecina Golf. Año 2022

CATEGORÍAS	2022				
	SAL_BASE	PLUS_ASIST	PLUS_TRANSP	BR_MES	BR_AÑO
Auxiliar Administrativo	1.019,72 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.159,56 euros	15.954,20 euros
Caddie	1.019,72 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.159,56 euros	15.954,20 euros
Caddie Master	1.311,07 euros	78,64 euros	67,02 euros	1.456,74 euros	20.103,00 euros
Capataz	1.165,40 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.341,67 euros	18.430,82 euros
Comercial	1.311,07 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.487,35 euros	20.470,32 euros
Conductor	1.092,56 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.232,40 euros	16.973,96 euros
Encargado de almacén	1.092,56 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.232,40 euros	16.973,96 euros
Greenkeeper	1.311,07 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.487,35 euros	20.470,32 euros
Jardinero	1.019,72 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.159,56 euros	15.954,20 euros
Limpiador/a	874,04 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.013,89 euros	13.914,70 euros
Mecánico	1.165,40 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.341,67 euros	18.430,82 euros
Oficial administrativo	1.228,04 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.367,89 euros	18.870,73 euros
Oficial de primera	1.092,57 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.232,42 euros	16.974,13 euros
Oficial de segunda	1.019,72 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.159,56 euros	15.954,20 euros
Peón/a	946,88 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.086,72 euros	14.934,45 euros
Profesional de Golf	1.311,07 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.487,35 euros	20.470,32 euros
Recepcionista	1.311,07 euros	78,64 euros	67,02 euros	1.456,74 euros	20.103,00 euros
Resp. C. de Palos	1.019,72 euros	72,83 euros	67,02 euros	1.159,56 euros	15.954,20 euros
Responsable Campo Golf	1.311,07 euros	78,64 euros	67,02 euros	1.456,74 euros	20.103,00 euros
Starter / Marshall	1.165,40 euros	109,25 euros	67,02 euros	1.341,67 euros	18.430,82 euros
	año 2022				
Bolsa de Vacaciones	753,37 euros				
	año 2022				
Pluses					
Plus Fumigación	150,07 euros				
Plus vestuario	12,09 euros				

## ANEXO II

### DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES POR CATEGORÍAS

#### Ayudante de Dirección / Administrativo

Depende directamente del Director, y sus principales funciones son:

- Facturación y coordinación con áreas administrativas externas.
- Llevar la agenda de la Gerencia.
- Apoyo a Caddy-Masters.
- Apoyo a Departamento Comercial.

#### Comercial

Depende directamente del Director, y sus principales funciones son:

- Gestionar las relaciones comerciales del Club de Golf.
- Buscar nuevos posibles clientes como TT.OO., Hoteles, etc., con los que aún no trabaja el Club.
- Coordinar junto con la Recepción las reservas y los grupos.
- Atención personalizada a los líderes de los grupos y demás clientes.
- Viajes para tratar de captar nuevos clientes o reforzar los antiguos.
- Organización de Campeonatos y demás eventos del Club
- Gestión y previsión de viajes de promoción
- Creación junto al director del plan de marketing del club.

#### Greenkeeper

Depende directamente del director y es responsable del estado del campo y sus principales funciones y responsabilidades son:

- Responsable de que se cumplan las características fijadas por el Director en lo referente al estado del campo.
- Responsable de mantenimiento de maquinaria.
- Responsable mantenimiento sistema de riego.
- Responsable del mantenimiento y cuidado general del campo.

\* Elaboración de la planificación para el cuidado (riego y laboreo) del césped.

- Abonado.
- Siembra.

- Fitosanitarios. (Herbicidas, Fungicidas e Insecticidas)
- Riego.
- Aireado.
- Corte.
- \* Responsable del resto de la vegetación.
- \* Responsable del mantenimiento y permisos de la maquinaria.
- Maquinaria para cuidado y mantenimiento del césped.
- \* Tractores.
- \* Cortacésped.
- Vehículos para transporte interno de clientes.
- Vehículos para suministro de bebidas por el campo.
- Responsable del cuidado general del campo.
- \* Hoyos.
- \* Búnker.
- Responsable del personal de mantenimiento de la empresa.
- Responsable del control de la calibración y/o verificación de los equipos d medida que lo requieren (boquillas de regado, etc.)
- Responsable de la gestión medioambiental de residuos, vertidos y emisiones generados en la cuida del campo.
- Responsable de detectar las necesidades de formación del personal a su cargo.

#### Caddie Master / Recepcionista

Depende directamente del director y sus principales funciones son:

- Recepción del campo.
- Organización de las salidas.
- Venta de Green-fee.
- Venta de artículos de tienda.
- Limpieza y orden en la tienda y recepción
- Coordinación de controladores (Starter & Marshall).
- Recepción de quejas y sugerencias de clientes.

- Responsable de la tienda.

\* Organización de la tienda.

\* Gestión interna de la tienda (Facturación, descuentos, etc.).

\* Gestión de stocks de la tienda.

\* Negociaciones con proveedores.

\* Gestión de pedidos.

\* Elaboración, bajo supervisión de la gerencia, de las tarifas de precios de la tienda.

\* Análisis del mercado y preferencias de los clientes.

\* Atención al cliente de la tienda (atención, venta, atención de reclamaciones, asesoramiento, etc.)

\* Atención al cliente (jugador) de golf, en el suministro del Greenfee.

\* Control de la tarifa a aplicar a los clientes en el Greenfee según su procedencia. (PVP o Tarifa Tour-Operador, Agencia, Hotel o Club de Golf).

\* Control de Vouchers (tickets para facturar al Touroperador correspondiente, Agencia u Hotel de donde provenga el cliente).

- Responsable de la Organización de Campeonatos.

\* Planificación de fechas.

\* Planificación de asistentes.

\* Gestión de la organización previa.

\* Atención a los asistentes.

\* Planificación y gestión de recursos propios necesarios durante el campeonato.

\* Gestiones con la federación.

\* Gestión de la publicidad.

\* Otros relacionados con el campeonato.

Starter / Marshall

Depende directamente de los Caddie Masters y sus principales funciones son:

- Dirigir el juego en el campo.

- Velar por el cumplimiento de las normas del campo.

- Apoyo del Caddy-Masters y coordinación.

- Responsable de la seguridad de los clientes en el campo durante su estancia.
- Responsable de la atención al cliente durante el juego.
- Dirigir y planificar las salidas al campo.
- Limpieza y mantenimiento básico de Buggies, Trolleys y palos de alquiler
- Trabajos generales de mantenimiento de señales del campo
- Responsable de controlar la salida de los clientes al campo de golf, para evitar acumulaciones, atascos, etc.
- Transfer

#### Responsable del Cuarto de Palos

Depende directamente del Caddie Master y sus principales funciones son:

- Controlar, supervisar y mantener el material de golf existente en el cuarto de palos.
- Control del material alquilado por los clientes.
- Atención al cliente en sus necesidades de alquiler de material de golf.
- Responsable del cuidado del material de golf dejado por los clientes para su cuidado.
- Responsable del alquiler de coches internos para transporte de los clientes.
- Responsable del mantenimiento de limpieza de Buggies, Trolleys y palos de alquiler
- Recogida de bolas del tee de practicas y mantenimiento de orden y limpieza del tee de practicas
- Transfer

#### Capataz de Riego

Depende directamente del Greenkeeper y sus principales funciones son:

- Dirigir y planificar el riego del campo, junto con el Greenkeeper
- Responsable del correcto cumplimiento del plan de riegos del campo
- Encargado del uso y programación del sistema informático de riego del campo
- Responsable de la supervisión de los problemas de riego del campo
- Responsable del material usado para el riego del campo
- Responsable del personal a su cargo

#### Mecánico y Jefe de Taller

Depende directamente del Greenkeeper y sus principales funciones son:



- Dirigir, planificar y realizar el mantenimiento de la maquinaria del campo.
- Coordinar el trabajo con el personal de mantenimiento.
- Mantener el taller en perfectas condiciones de uso.
- Supervisar el estado de las herramientas y repuestos de mantenimiento.
- Registrar los mantenimientos realizados.
- Responsable de la ejecución del mantenimiento preventivo / correctivo a la maquinaria de la empresa.
- Responsable del material de taller (aparatos de medida, aceites, etc.)
- Responsable del cuidado de las instalaciones de taller.
- Responsable de hacer pedidos de repuestos de maquinaria y seguimiento de los mismos

Ayudante de mecánico

Depende del Jefe de Taller y sus principales funciones son:

- Realizar el mantenimiento de la maquinaria del campo bajo las instrucciones del Jefe de Taller.
- Mantener el taller en perfectas condiciones de uso.
- Supervisar el estado de las herramientas y repuestos de mantenimiento.
- Registrar los mantenimientos realizados en caso de ausencia del Jefe de taller.
- Ejecución del mantenimiento preventivo / correctivo a la maquinaria de la empresa.
- Responsable del material de taller (aparatos de medida, aceites, etc.)
- Responsable del cuidado de las instalaciones de taller.
- Responsable de hacer pedidos de repuestos de maquinaria y seguimiento de los mismos en caso de ausencia del Jefe de Taller.
- En caso de ausencia del Jefe de Taller su jefe directo será el Greenkeeper.

Capataz de Campo.

Depende del greenkeeper y sus principales funciones son:

- Dirigir y organizar el trabajo a realizar por los oficiales de 1ª, de 2ª y peones.
- Coordinar y supervisar las labores de los oficiales de 1ª, de 2ª y peones.
- Responsable del material utilizado por los oficiales y peones para sus labores.
- Responsable del personal (oficiales y peones) de mantenimiento del campo.
- En ausencia del Greenkeeper responsable de gestionar todo el área de mantenimiento y su personal.

#### Oficial de Primera de Riego

Depende directamente del capataz de Campo y sus principales funciones son:

- Revisión y mantenimiento del sistema de riego del campo.
- Utilización del sistema informático de riego
- Apertura de zanjas.
- Reparación de averías.
- Cierre de las zanjas.
- Tratamientos fitosanitarios
- Responsable de riego en ausencia del capataz de riego

#### Oficial de Primera

Depende directamente del capataz de Campo y sus principales funciones son:

- Aplicación de tratamientos.
- Cortar Green, Ante-Green, Calle, Rough y Tee.
- Limpieza y preparación de las maquinas
- Rastrillar Búnkers.
- Funciones de Jardinería en general.
- Tratamientos fitosanitarios
- Trabajos de reparación y mantenimiento en general.

#### Oficial de Segunda

Depende directamente del capataz de Campo y sus principales funciones son:

- Cortar Green, Ante-Green, Calle, Rough y Tee.
- Limpieza y preparación de las maquinas
- Rastrillar Búnkers.
- Tratamientos fitosanitarios
- Funciones de Jardinería en general.
- Trabajos de reparación y mantenimiento en general.

#### Fumigador

Depende directamente del capataz de Campo y sus principales funciones son:

- Tratamientos de fitosanitarios.
- Abonado del campo
- Trabajos de reparación y mantenimiento en general.

Jardinero

Depende directamente del Capataz de campo y sus principales funciones son:

- Mantenimiento general y de limpieza de jardines y plantas.
- Abonado de jardines
- Tratamientos de jardines de fitosanitarios
- Control del riego de goteros
- Trabajos de reparación y mantenimiento en general.

Peón

Depende directamente del capataz de Campo y sus principales funciones son:

- Rastrillar Bunkers
- Trabajos de reparación y mantenimiento en general
- Corte con maquina de hilo y cortadora flotante

Limpiadora

Sus principales funciones son:

- Limpieza general de la Casa Club y alrededores, Starter y Baños de campo
- Control de stocks de los suministros de productos de limpieza
- Control de la limpieza de toallas
- Limpieza de zona de buggies

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan que en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores, que la duración máxima de los contratos temporales para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de doce meses, dentro de un periodo de referencia de dieciocho, meses, siempre y cuando la plantilla fija del centro de trabajo sea superior al 75 por ciento.

Disposición adicional segunda.

Derecho de asamblea de los trabajadores

Los trabajadores gozarán en los términos y condiciones reguladas en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores, el derecho de celebrar asambleas en el lugar que la empresa determine dentro del centro de trabajo. Para lo cual la empresa concederá dos horas de trabajo efectivo en un periodo de referencia anual, para garantizar la asistencia a las mismas de todo el personal.

Disposición adicional tercera.

Manutención.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, (EXCEPTO MANTENIMIENTO) y según los usos y costumbres que vienen disfrutando, tendrán derecho a las comidas correspondientes en su turno de trabajo.

Disposición adicional cuarta.

El personal adscrito al bar de la casa club de Tecina Golf, se registrará por lo dispuesto en el Convenio Provincial de Hostelería, así como por lo estipulado en el pacto salarial del Hotel Jardín Tecina.

Disposición adicional quinta.

Aquellos trabajadores que efectúen funciones de sulfatado, percibirán el plus de penosidad en proporción al tiempo efectivamente dedicado al citado tratamiento, 136,00 euros mensuales.

Disposición adicional sexta.

Bolsa de vacaciones: la bolsa de vacaciones que se percibe en el mes de agosto se incrementará en el año 2021 en la cantidad de 500 euros o parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo, cantidad esta última que se percibirá en la nómina de diciembre de 2021, no deduciéndose de este incremento, los días que los trabajadores hayan estado en ERTE.

El valor final de la bolsa de vacaciones de los años 2021 y 2022 queda recogida en las tablas salariales del Anexo I.

Los trabajadores interesados podrán solicitar anticipos de nómina con cargo a la bolsa de vacaciones del mes de agosto del año en curso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

PRIMERA.

Durante la vigencia del presente convenio no se compensarán ni se absorberán las mejoras económicas percibidas por el personal en anteriores pactos

SEGUNDA.

Todos los trabajadores/as que a la firma del presente convenio tengan la categoría profesional de oficial de segunda y una antigüedad en la empresa superior a un año, serán ascendidos a la categoría profesional de oficial de primera. El efecto de esta disposición será desde el día uno del mes siguiente a la firma del presente convenio.

TERCERA.

El importe por el mantenimiento del uniforme de trabajo será de 10,93 euros/mes y se abonará en el concepto "plus vestuario"

En aplicación de la cláusula segunda del Acta de Otorgamiento de 22 de diciembre de 2021 del Convenio de Condiciones Salariales y Laborales entre la empresa Golf de La Gomera y sus trabajadores/as, se firma el presente texto del Convenio por las personas facultadas para ello en dicha acta de otorgamiento.

Firma remota a través de la plataforma ecoSignature (edatalia.com)

FRED OLSEN, SA, Cristina Fernández del Castillo

REPRESENTACIÓN SOCIAL, José Alberto Plasencia Mesa

### **Dirección General de Trabajo**

### **Servicio de Promoción Laboral**

### **ANUNCIO**

**32**

**129842**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Editorial Leoncio Rodríguez, S.A., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

#### **ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

#### **CONVENIO COLECTIVO EDITORIAL LEONCIO RODRÍGUEZ, S.A.**

#### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

Artículo 1. **Ámbito territorial.** Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo se aplicarán a todos los centros de trabajo de la Empresa “Editorial Leoncio Rodríguez, S. A.” constituidos y que se puedan constituir en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. **Ámbito funcional y personal.** El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que preste sus servicios en la Empresa, así como al que ingrese en la misma durante su período de vigencia.

#### **II. Queda expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:**

a) El personal a que se refiere los artículos 1, tres, c) y 2, uno, a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Profesionales Liberales vinculados con contratos civiles de prestación de servicios.

c) Asesores/-as

- d) Los/-as corresponsales y colaboradores/-as que tengan formalizado un contrato civil con la empresa.
- e) Los/-as colaboradores/-as a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.
- f) Los/-as agentes comerciales o publicitarios que trabajen para la empresa, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas concesionarias que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Editorial Leoncio Rodríguez, SA.

Artículo 3. **Ámbito temporal.** La vigencia normativa de este Convenio será de cuatro años, a partir del día 1 de noviembre de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La vigencia de la tabla salarial del anexo I tendrá una vigencia de dos años, con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2021. El resto de conceptos económicos tendrá una vigencia de dos años, a partir del día 1 de noviembre de 2021.

Artículo 4. **Prórroga y denuncia.** Al cumplirse la fecha de vencimiento del Convenio y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, dos meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año, conforme a la legislación vigente.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo, como obligacional, hasta que hayan transcurridos doce meses desde su denuncia, periodo a partir del cual perderá su vigencia y todos sus efectos, de no alcanzarse un nuevo acuerdo al respecto.

Artículo 5. **Compensación y absorción.** Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 6. **Remisión.** En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 7. **Vinculación a la totalidad.** Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente y en cómputo anual

Artículo 8º. **Comisión Paritaria.** Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de este. Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de los/-as trabajadores/-as y tres de la Empresa. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en el supuesto previsto concretamente en el presente texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en el plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en la que le fue sometido un asunto y los acuerdos de que consten aquéllas serán tomadas por mayoría simple. Si el acuerdo no se produjera, se remitirá lo actuado a la autoridad laboral correspondiente dentro del plazo de 3 días, a contar desde el siguiente

de la fecha en que se hubiese adoptado la decisión y firmada las actas correspondientes.

Procedimiento: cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación soliciten la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La Comisión deberá reunirse en el plazo de quince días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de reunión.

Constitución: en el plazo de 15 días naturales después de la firma de este convenio, las partes firmantes designaran a los miembros de la Comisión Paritaria

## Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 9. Principio general. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación de la Empresa, el Comité de Empresa tendrá atribuida funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe previo a la Empresa de las decisiones a ejecutar adoptadas para los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que les son de aplicación.

Artículo 10º. Condiciones de trabajo. Todo trabajador/-a está obligado/-a a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores jerárquicos en la empresa, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador/-a, se relacionarán con los estudios para el cómputo de la jornada y se emplearán con el objeto prioritario de una óptima distribución de las cargas del trabajo y de la plena ocupación de todos/-as los/-as productores/-as, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

Los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional a que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.

La empresa respetara la conciliación familiar y adecuado descanso del trabajador/-a de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11º. Jornada de trabajo. La jornada efectiva máxima anual de trabajo será de 1.687,5 horas que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo. La jornada para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales, en computo semanal repartidas en cinco días laborales con dos días consecutivos de descanso. Teniendo que mediar un descanso entre jornadas de al menos 12 horas.

Los/-as responsables de la Empresa planificarán el trabajo de las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos/-as los/-as trabajadores/-as tengan opción a librar los fines de semana preferentemente, sin discriminación alguna, y garantizando siempre que existen efectivos suficientes para la consecución del trabajo en fin de semana. Los/-as trabajadores/-as de la sección de Deportes, por el calendario habitual de competiciones, realizarán dichas libranzas en días distintos al fin de semana. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los/-as trabajadores/-as.

Artículo 12. Identificación de los trabajadores. La Empresa facilitará a todos/-as los/-as trabajadores/-as que considere una tarjeta de identificación con su fotografía y puesto de trabajo que desempeña

Artículo 13. Cursos de interés profesional. Cuando por circunstancias que impliquen nuevos conocimientos y conlleven la necesidad de asistir a cursos profesionales, todos/-as los/-as trabajadores/-as del departamento o sección afectados tendrán opción a la asistencia a éstos, sin que quepa ningún tipo de discriminación en razón al cargo ocupado, informando al Comité de Empresa previamente y, en todo caso, estableciendo una rotación entre el personal para garantizar la continuidad de los servicios.

### Capítulo III. Régimen laboral

Artículo 14. Admisión de personal. Corresponde a «Editorial Leoncio Rodríguez, S. A.», con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio de que se cumplan las disposiciones legales sobre empleo. No obstante, lo anterior, para la cobertura de plazas de plantilla que la Empresa estime que deben ser cubiertas y que no afecten a superiores a la categoría de jefe de sección, se efectuará, como regla general, el oportuno concurso interno, de acuerdo con los principios que rigen este sistema, para lo cual se publicará la vacante en el tablón de anuncios. Sólo en el supuesto de que no resulten cubiertas aquéllas por el procedimiento aludido o existieran razones de aumento de plantilla, se llevará a cabo la contratación externa con conocimiento del Comité de Empresa.

Artículo 15. Plantilla. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de «Editorial Leoncio Rodríguez, S. A.» corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

Artículo 16. Clasificación del personal. En base a sus categorías profesionales se atenderá a las que se consignan en el anexo de la tabla salarial del presente Convenio, debiéndose tener en cuenta, no obstante, que las relaciones de categorías son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de «Editorial Leoncio Rodríguez, S. A.» de tenerlas todas provistas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

Hasta que no se consiga un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional del convenio del sector (prensa diaria).

Artículo 17. Trabajos de superior e inferior categoría. El/la trabajador/-a que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda en un tiempo superior a tres meses consecutivos durante un año podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional correspondiente a la función desempeñada, a excepción de los que estén sustituyendo a trabajadores/-as con reserva del puesto de trabajo o vacaciones.

Durante el tiempo que dure la realización de dichas funciones de ámbito superior el/la trabajador/-a cobrará conforme a la tabla salarial designada para dicha categoría

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Empresa se precisara encargar a un trabajador/-a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo el tiempo imprescindible de forma voluntaria y no superior a un mes, manteniendo su retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y teniendo que ser comunicado al Comité de Empresa.

Artículo 18. Mejoras técnicas.

a) Cuando el redactor/-a y redactor/-a gráfico tenga que desplazarse de su centro de trabajo para cubrir una información, aunque sea dentro de la isla, dispondrá de ordenador portátil cuando la tarea así lo requiera.

b) Para facilitar la labor de los/-as redactores/-as la empresa debe proporcionar suscripciones a agencias de noticias, medios de comunicación y publicaciones especializadas con el fin de realizar su trabajo.



c) La empresa debe asumir el coste del equipo fotográfico de los/-as redactores/-as gráficos y de las reparaciones de los mismo, o compensar económicamente con un plus de herramientas, a criterio de la empresa.

Artículo 19. Periodo de prueba. Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

- Personal de Redacción (seis meses)
- Personal administrativo y personal cualificado (tres meses)
- Personal no cualificado (un mes)

La incapacidad temporal que afecte al trabajador/-a, durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo de este. El periodo de prueba ha de constar en el contrato de trabajo

Artículo 20. Vacantes. La admisión del personal por la Empresa se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados

Artículo 21°. Teletrabajo. El teletrabajo se ha convertido en pocos meses en una realidad de amplia implantación en las empresas y El Día no ha sido ajena a este fenómeno, pues desde el primer momento de la crisis del covid solo gracias a esta modalidad laboral ha sido posible seguir realizando el periódico. De la trascendencia de este nuevo formato de trabajo da idea la celeridad con la que el Gobierno ha regulado al respecto.

No obstante, oídos los razonamientos expresados por la empresa en el curso de la negociación colectiva (la novedad del tema, la falta de concreción de las regulaciones tanto de los periódicos del grupo como en las demás empresas del sector y la falta de referencias sobre soluciones adoptadas en otras empresas) el comité propone, y la empresa acepta, la firma de un acuerdo en el que se contemple el compromiso de Editorial Leoncio Rodríguez, S.A, de no adoptar por iniciativa propia ninguna medida organizativa que implique el paso de trabajadores a situación de teletrabajo sin previamente negociar con el comité los términos de la misma, la disposición de medios materiales y la compensación económica pertinente.

Artículo 22°. Reducción de jornada. El/la trabajador/-a que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún/-a menor de doce años o a una persona con discapacidad física o psíquica (con una disminución superior al 33 %) y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Asimismo, al personal con hijos/-as con discapacidad física o psíquica, la empresa facilitará el cambio de horario que sea necesario cuando dichos trabajadores/-as quieran asistir a cursillos de orientación pedagógica o de cualquier otra especialidad para la educación de sus hijos/-as, siempre y cuando coincida con la jornada laboral, debiendo solicitarlo con la debida antelación a la Empresa

#### Capítulo IV. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 23. Servicio de Prevención. La empresa garantizará la vigilancia y salud, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dando cumplimiento a lo que esta Ley establece en su artículo 39 relativo a la acción preventiva.

Artículo 24. El Comité de Seguridad y Salud. Estará integrado por dos miembros en representación de los/-as trabajadores/-as elegidos/-as por y entre la representación legal de los/-as trabajadores/-as y dos representantes

de la Empresa. Darán cumplimiento a las funciones que les asigna la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente desde el 10 de febrero de 1996.

Artículo 25. Medicina Preventiva. En cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, realizará controles periódicos de la salud de los/-as trabajadores/-as, prestando especial atención a los riesgos de la actividad de la Empresa.

En base a ello se propondrá, de manera anual, un reconocimiento médico general a toda la plantilla.

El Comité de Seguridad y Salud propondrá todas aquellas otras actividades de carácter preventivo que quiera incluir (vacunaciones, cursos formativos, etc.).

Se adoptarán las medidas necesarias para que los puestos de trabajo cumplan las normas de seguridad e higiene vigentes.

Artículo 26. Trabajo con pantallas. Ningún trabajador/-a podrá ser obligado/-a a permanecer ante las pantallas (ordenadores, móviles, tabletas, etc.) más tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Los/-as trabajadores/as que presten su servicio ante pantallas tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo.

Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, debiendo realizarse durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de sus competencias.

Se revisará el funcionamiento de los video-terminales siempre que sea necesario a juicio del Comité de Seguridad y Salud, y se subsanarán los posibles defectos observados

Capítulo V. Condiciones económicas.

Artículo 27 Salario base. Como principio general el personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el anexo I para cada categoría profesional, más tres extraordinarias del importe de una mensualidad cada una, del salario base que figura en la tabla salarial del anexo I

El salario base será el especificado para cada una de las categorías en la tabla salarial del anexo I.

Artículo 28. Pagas extraordinarias. Todo el personal de Editorial Leoncio Rodriguez, SA, percibirá tres pagas extraordinarias como complementos de vencimientos superior al mes, denominadas: extras de febrero, verano y navidad por el importe correspondiente al salario base del anexo I, prorrateándose su pago en los doce meses naturales.

Artículo 29. Plus dominical. El personal que preste su jornada laboral en domingo percibirá por cada domingo trabajado el importe de 85,00 euros.

Artículo 30. Plus de titulación. Este complemento se abonará exclusivamente a los/-as redactores/-as que estén en posesión del título de periodismo que les faculta para el ejercicio activo de su profesión. Dicho importe será 150euros.

## CAPÍTULO VI. HORARIOS-VACACIONES-PERMISOS

Artículo 31. Horarios.

a) Los horarios de trabajo de los diferentes tipos de turnos estarán adaptados a las necesidades de la producción y los servicios.

b) Dada la especial característica del trabajo en Prensa, cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico de carácter indicativo, y que será aquel en el que normalmente preste sus servicios. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas.

Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales a cada departamento o sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación será pactada previamente con los/-as representantes de los/-as trabajadores/-as. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

c) Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística de terminar un horario rígido, el trabajo de los/-as periodistas se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un/-a trabajador/-a en la jornada que le señala el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

Los responsables de la organización del trabajo deberán velar porque las tareas impuestas a sus subordinados no excedan su jornada laboral.

#### Artículo 32. Jornada intensiva administración

a) El horario normal de trabajo para el personal de Administración será en jornada partida, con independencia del establecimiento de turnos de trabajo

b) En las fechas comprendidas entre el 1 de julio al 31 de agosto, el Departamento de Administración realizará jornada intensiva sin perjuicio de que se puedan establecer turnos para garantizar el servicio por la tarde.

Artículo 33. Vacaciones. El personal afectado por este convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones. El calendario de vacaciones deberá elaborarse por los/-as representantes de la empresa y los/-as trabajadores/-as durante el primer trimestre de cada año. A estos efectos la antigüedad se computará sobre el 1º de enero de cada año, considerando como año entero de servicio aquel en que se ingresó, cualquiera que fuese la fecha en que se comenzó a prestar servicios. No obstante, el primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador/-a a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado en dicho primer año.

Pueden establecerse acuerdos entre compañeros/-as del mismo departamento para el disfrute de las vacaciones.

Con el fin de que la mayor parte del personal pueda disfrutar su permiso de vacaciones en período más propicio, o sea en época de verano, la Empresa y el Comité estudiarán las propuestas de vacaciones de las distintas secciones valorando las sustituciones que fueran necesarias.

Cuando ambos cónyuges o parejas de hecho legalmente constituidas trabajen en la Empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente.

El/la trabajador/-a que interrumpa sus vacaciones a petición de la Empresa podrá exigir su disfrute de nuevo íntegramente, y una indemnización igual a los gastos de ida y vuelta del trabajador/-a y de su cónyuge e hijos/-as, siempre que se hubiera desplazado fuera de la isla donde presta sus servicios. La nueva fecha de disfrute no podrá perjudicar a otros/-as compañeros/-as que estén disfrutando sus turnos de vacaciones o tengan previsto hacerlo.

La Incapacidad Temporal en el transcurso del año no dará lugar a descuento de días de vacaciones.

Artículo 34. Festivos. Dada la especial característica del trabajo en prensa, se trabajará en las festividades señaladas por el Calendario Oficial, los/-as trabajadores/-as de las secciones que corresponda prestar su servicio

en alguno o algunos de los días declarados fiestas, (14 festivos al año) disfrutarán de 1,5 días naturales de descanso por cada festivo trabajado.

El disfrute de estos días de descanso podrá sumarse al periodo de vacaciones anuales.

#### Artículo 35. Días especiales

En caso de prestación de servicios los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y Jueves Santo, los/-as trabajadores/-as afectados/-as, podrán disfrutar de tres días naturales de descanso por cada festivo trabajado, que podrán ser acumulados al periodo de vacaciones en negociación con la empresa, o una compensación económica de 95 euros por día trabajado, de común acuerdo

Artículo 36. Excedencia voluntaria. El/la trabajador/-a con al menos una antigüedad de un año en la Empresa tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años. Para acogerse a otra excedencia deberá cubrir un nuevo período de al menos un año de servicio efectivo. La petición de excedencia habrá de formularse por escrito y con una antelación de un mes, y en igual período la de reingreso. Si el/la trabajador/-a solicitara su reingreso antes de que transcurra un año, la empresa lo readmitirá en un puesto de iguales características. Transcurrido el plazo de excedencia sin reingresar, el excedente perderá todos sus derechos. El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Artículo 37. Permisos. Se considerarán permisos reglamentarios los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son

a) Por contraer matrimonio o constituirse como pareja de hecho legalmente constituidas se disfrutará de 15 días naturales ininterrumpidos abonables, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por matrimonio de hijos o hermanos se concederá un día natural de permiso abonable que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

c) Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán dos días naturales de permiso abonable

d) Por fallecimiento parientes de primer grado de consanguinidad, se tendrán tres días naturales de permiso abonable, y dos días naturales abonables si el fallecimiento fuera de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad.

e) Para el cumplimiento de deberes públicos y sindicales se dará permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el mismo tiempo preciso para ello, según las mismas. Para los actos de carácter profesional formalmente convocados se darán dos días al año de permiso abonables y será potestativo de la Empresa el conceder más días de permiso, que en todo caso no serán retribuidos.

f) Por el traslado del domicilio habitual se concederá

- Un día natural de permiso abonable si es dentro del municipio de residencia
- Dos días naturales de permiso abonable si el traslado es fuera del municipio de residencia

g) Para disfrutar de derechos educativos generales y de la formación profesional se concederá el tiempo establecido en las leyes laborales vigentes, en los supuestos y en la forma que regulan las mismas

h) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consulta de especialidades médicas, cuando ésta haya sido dispuesta por los/-as facultativos/-as de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última

i) Dos días para la realización de asuntos propios

j) Los/-as trabajadores/-as, por lactancia de un/-a hijo/-a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Los/-as trabajadores/-as, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en su jornada de media hora con la misma finalidad.

En los demás supuestos no mencionados en este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

Artículo 38. Permisos no retribuidos. La Empresa concederá licencias de descanso o permisos no retribuidos, por un periodo máximo de cuatro meses, a los/-as trabajadores/-as que lo soliciten con un preaviso mínimo de dos meses, a excepción de casos de fuerza mayor (fallecimientos, enfermedad de un familiar de primera línea de consanguinidad) y que tengan, en el momento de la solicitud, una antigüedad superior a un año, sin que ello suponga ninguna pérdida de antigüedad.

## Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 39. Seguro colectivo. El/la trabajador/-a percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y como complemento un seguro privado de vida y accidente que la Empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional.

La póliza a suscribir se ajustará a las siguientes condiciones:

1. Riesgo: Cubrirá los riesgos de muerte natural e incapacidad total y absoluta, por accidente de trabajo.
2. Cobertura:
  - a. Muerte natural. Capital 9.018,00 euros.
  - b. Incapacidad total y absoluta por accidente de trabajo. Capital 9.018,00 euros.

Artículo 40. Responsabilidad civil de los/-as redactores/-as. La Empresa consultará y contratará un seguro colectivo de Responsabilidad Civil para los/-as redactores/-as que puedan verse afectados/-as por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión. En el supuesto de no poder contratar este seguro, y en el caso de demandas judiciales contra redactores/-as por motivo de trabajo, la Empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los/-as mismos/-as.

Artículo 41. Gratificación por nupcialidad y natalidad. A todo trabajador/-a de plantilla que contraiga matrimonio o se establezca como pareja de hecho, la Empresa le satisfará una gratificación de 520 euros. Asimismo, por cada hijo/-a que nazca percibirá la misma cantidad.

Artículo 42. Ayuda para gafas. Todo el personal de la empresa podrá solicitar la ayuda para la compra de cristales de gafas prescritos por un facultativo de la especialidad, con receta médica y siempre que produzca alteraciones en la visión del trabajador/-a. A tal efecto, la empresa dispondrá de un fondo de 2.500 euros anuales con el fin de sufragar el coste de los cristales, previa presentación, antes del 31 de diciembre de cada año, de la receta médica con variación de dioptrías y la correspondiente factura. Si la suma total de facturas presentadas a lo largo del año superase el límite máximo de 2.500 euros, se abonará la parte proporcional de cada factura hasta alcanzar el límite máximo. Dicha ayuda se abonará durante el mes de enero de cada año.

Artículo 43. Derecho a esquila. Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a esquila gratuita, caso de fallecimiento de familiar de primer grado, y con reducción en cuantía del 20% en los casos de familiares de segundo y tercer grado.

#### Capítulo VIII. Productividad.

Artículo 44. Trabajos especiales. La realización de trabajos especiales o extraordinarios fuera de la jornada laboral será de libre aceptación de los trabajadores/-as y su retribución será objeto de acuerdo entre las partes, en cada caso.

Artículo 45. Libre disponibilidad. Los/-as trabajadores/-as que previo pacto por escrito con la empresa, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades derivadas de eventos imprevisibles cobrarán un plus de libre disposición consistente en un 25% del salario base mensual. Del cobro de este plus no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

#### Capítulo IX. Nocturnidad-antigüedad-kilometraje

Artículo 46. Nocturnidad. En el caso de los/-as trabajadores/-as que desempeñen labores del trabajo nocturno o con la responsabilidad del cierre de la edición del periódico se establece un plus del 25% del salario base mensual, que corresponderá a los/-as trabajadores/-as que de modo continuo o periódico presten sus servicios en período comprendido entre las 22.00 y las 06.00 horas. En aquellos casos en que solamente se realice parte de la jornada durante el período citado, si se trabajan una hora y menos de tres, el 25% se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas.

Artículo 47. Antigüedad. Se establece un plus de antigüedad por un máximo de 5 quinquenios de antigüedad en la Empresa, con un incremento del 5% por quinquenio hasta el tope máximo del 25% del salario base.

Artículo 48. Premios. Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a. Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables de sanciones.

b. Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

Artículo 49. Premio de Permanencia. Los/-as trabajadores/-as que cumplan 20 años de permanencia continuada en la Empresa percibirán un premio de una mensualidad de su salario real. Estos beneficios no serán de aplicación al personal que se incorpore a la Empresa con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, el cual se regirá en lo referente a este Capítulo por sus propias condiciones de contratación, respetando siempre la normativa legal vigente en cada momento. Durante el primer año de vigencia del presente convenio, los/-as trabajadores/-as que vayan a cumplir 30 años y 40 años de permanencia en la empresa tendrán derecho a recibir el Premio de Permanencia. A partir del segundo año de vigencia quedan eliminados dichos premios de permanencia.

#### Artículo 50. Kilometraje.

A) Vehículo propio. La empresa compensará al personal que deba hacer uso del vehículo propio para realizar desplazamientos.

En concepto de kilometraje, en los casos en que los desplazamientos por motivos de trabajo se efectúen en vehículo propiedad particular del trabajador/-a, la Empresa abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro en concepto de gasto de combustible y amortización del vehículo, o compensación equivalente en el cómputo de kilómetro.

B) Transporte público y parking. Cuando el/la trabajador/-a deba, por motivos de trabajo, desplazarse en cualquier transporte público, la empresa le compensará el gasto previa presentación de la factura correspondiente.

## Capítulo XII. Faltas y sanciones

Artículo 51. Se conviene que todo acto u omisión de un/-a trabajador/-a contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en: leve, grave y muy grave. La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los artículos siguientes se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas

Artículo 52. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a diez e inferior a treinta minutos.

2) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3) El abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/-as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «muy grave», según los casos.

4) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5) Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

6) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

7) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

Artículo 53. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo durante un período de treinta días.

2) Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta sin causa justificada.

3) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará «muy grave».

4) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5) La simulación de enfermedad o accidente.

6) La mera desobediencia a los/-as superiores/-as en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada «muy grave».

7) Simular la presencia de otro/-a trabajador/-a, fichando, contestando o firmando por aquél/aquella.

8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/la trabajador/-a, para sus compañeros/-as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

10) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

11) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 54. Faltas muy graves- Se considerarán como tales las siguientes:

1) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los/-as compañeros/-as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/-as de trabajo.

5) La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuese habitual.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

7) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

10) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros/-as o subordinados/-as, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa

11) Acoso sexual

12) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

13) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15) El originar frecuentes riñas y pendencias con los/-as compañeros/-as de trabajo.

16) La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.



Artículo 54º. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once días a treinta días o despido

Artículo 55. Tramitación. La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/-a, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efectos, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa a los/-as representantes de los/-as trabajadores/-as.

Artículo 56. Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### Capítulo XIII. Derechos sindicales

#### Artículo 57. Derechos sindicales.

Editorial Leoncio Rodríguez, S.A, reconoce a los sindicatos que están o puedan estar implantados en la Empresa como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores/-as.

La Empresa respetará el derecho de todos sus trabajadores/-as a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores/-as afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar fondos o cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un/-a trabajador/-a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical o actividad inherente, y tampoco despedir a un/-a trabajador/-a o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficientes y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 150 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, dirigiendo copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

El sindicato que alegue poseer el derecho a hallarse representado mediante la titularidad personal deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado de su condición de representante del sindicato a todos los efectos. El delegado sindical deberá ser trabajador/-a en activo de la Empresa, y designado/-a de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien representa.

Artículo 58. Funciones de los/-as delegados/-as sindicales. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los/-as afiliados/-as del mismo a la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la Empresa. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/-as trabajadores/-as en general, y a los/-as afiliados/-as al sindicato. Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo: Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/-as afiliados/-as del sindicato. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/-as cuando revistan carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/-as trabajadores/-as.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/-as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/-as mismos/-as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/-as respectivos/-as afiliados/-as al sindicato y a los/-as trabajadores/-as en general.

La Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el/la delegado/-a un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos/-as los/-as trabajadores/-as. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente. Los/-as delegados/-as ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias. Cuota sindical: A requerimiento de los/-as trabajadores/-as afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a la que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/-as trabajadores/-as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/-a interesado/-a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de Banco o Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel/-la trabajador/-a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, como secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en esa situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo. A los/-as delegados/-as sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de Convenio Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/-as activos/-as de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la Empresa, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 59. Competencias del comité de empresa. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente. Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participantes, de los demás documentos que se den a conocer los/-as socios/-as, y en las mismas condiciones que a estos/-as.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. Planes de formación profesional de la Empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo. Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo. Emitir un informe cuando la fusión absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor de: Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previas en este orden por el artículo 19 de esta Ley. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los/-as trabajadores/-as o de sus familiares. Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Los informes que daban emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas deben elaborarse en el plazo de 15 días. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los/-as miembros del Comité de la Empresa, y este en su conjunto, observaran sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale, expresamente, el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documentos entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 60. Garantías. Los/-as miembros del comité de Empresa y los/-as delegados/-as de personal como representantes legales de los/-as trabajadores/-as tendrán, salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado/-a, el Comité de Empresa o restantes delegados/-as de personal.
- Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto a los/-as demás trabajadores/-as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido/-a o sancionado/-a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/-a en el ejercicio de su representación sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar colegialmente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar, el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

• Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno/-a de los/-as miembros del Comité de empresa o delegado/-a de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el E. T., que será de 15 horas. El cómputo de horas mensuales que correspondan a todos/-as los/-as miembros del Comité es acumulable en uno o varios miembros, designados/-as o comisionados/-as por el Comité de Empresa para trabajos o gestiones propias de su cometido. Durante la negociación del Convenio Colectivo no será computable ni limitado el crédito de horas.

Artículo 61. Asamblea de los/-as trabajadores/-as. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores, los/-as Trabajadores/-as de esta Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores/-as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como del control de la presencia en dicha asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa, también asumirá la limitación de la presencia de los cargos directivos de la Empresa en la asamblea para promover y potenciar la libertad de opinión de todos/-as los/-as trabajadores/-as en el transcurso de la misma. En la asamblea sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día. La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, y se acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Artículo. 62. Convocatoria. Con expresión del Orden de Día propuesto por los/-as convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con 72 horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo. A excepción de causas de urgencia debidamente acreditadas que el plazo de comunicación será de 24 horas de antelación.

Artículo. 63. Votación. Cuando se someta a la asamblea por parte de los/-as convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los/-as trabajadores/-as, se requerirá para la validez de aquellos/-as el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los/-as trabajadores/-as de la Empresa.

Artículo. 64. Lugar de reunión. Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del ET

Artículo 65. Comité de Empresa.

a) Se reconoce a la representación legal de los/-as trabajadores/-as, de acuerdo con el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, la acumulación en uno/-a o varios de sus componentes de las horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas.

b) El Comité de Empresa deberá ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 66. Derecho de reunión. Avisando con la debida antelación, se podrán reunir los/-as trabajadores/-as en asamblea con un máximo de 4 veces al año de una hora de duración cada una. No se computará a tales efectos las debidas a la negociación de este Convenio. Estas horas no serán acumulables, y en todo caso siempre que se respeten los servicios mínimos indispensables para la salida de los periódicos y de atención al público no sufran retraso.

Artículo 67. Documentación del Convenio. Una vez publicado el presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la Empresa facilitará un ejemplar a cada uno de los/-as trabajadores/-as a los/-as que afectan las normas que en él se recogen.

## Anexo I

## TABLA SALARIAL 2021

TÉCNICOS	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Técnico/-a Titulado/-a Superior	2.119,22	31.788,30
Técnico/-a Titulado/-a Medio	1.340,14	20.102,10
REDACCIÓN		
Subdirector/-a	2.119,22	31.788,30
Redactor/-a Jefe	1.940,60	29.109,00
Redactor/-a Jefe de Sección	1.760,51	26.407,65
Redactor/-a	1.473,79	22.106,85
Auxiliar de Redacción	1.189,72	17.845,80
ADMINISTRACIÓN		
Jefe de Sección	1.530,87	22.963,05
Oficial de 1ª	1.189,79	17.846,85
Oficial de 2ª	1.089,79	16.346,85
Auxiliar	957,49	14.362,35
Ordenanza- Cobrador	950,00	14.250,00
Comercial	950,00	14.250,00
PREIMPRESIÓN		
Jefe de Diseño	1.538,52	23.077,82
Oficial 1ª	1.118,82	16.782,30
Oficial 2ª	1.028,49	15.427,35
Oficial 3ª	957,49	14.362,35

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****33****131342**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

**ACUERDA**

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora,

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

LA JEFE DE NEGOCIADO DE ESTATUTOS Y CONVENIOS, Francisca Encarnación Espinosa Espigares.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA “DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U.” CON SU PERSONAL DE FLOTA**

**CAPÍTULO I****Preámbulo. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

El presente Convenio Colectivo queda concertado y, por consiguiente, suscrito, de una parte, por la empresa Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. y, de otra, por los/as trabajadores/as de la misma, cuyos Representantes constituidos en Comisión Negociadora y reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos, se identifican en las Actas que se acompañan.

**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.**

1. El ámbito territorial y personal del presente Convenio será el del Personal fijo e interino de los buques en los que opere como empresario titular de la relación laboral Distribuidora Marítima Petrogás con independencia de su ámbito territorial de operaciones.

2. Vigencia. El presente convenio entrará en vigor con efectos del 1 de enero del 2022, excepto aquellos conceptos específicos en que se establezca expresamente una eficacia distinta.

En concreto, se establece que los artículos 23 ter y 24 se aplicará a partir del 11 de abril de 2022.

3. Duración. El Convenio estará en vigor hasta el treinta y uno de diciembre del año de 2023.

4. Prórroga. Al término de su vigencia, el convenio colectivo se considerará automáticamente denunciado, manteniéndose en vigor todo su contenido hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya. En todo caso, deberá ser constituida la comisión negociadora antes del mes siguiente al vencimiento indicado.

## Artículo 2º. INTEGRACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio forma un conjunto unitario e infraccionable. En este sentido se reconsiderará en su totalidad su contenido por la Comisión Paritaria, si por la Jurisdicción competente, en uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5º del artículo 90º del Estatuto de los Trabajadores se adoptaren medidas modificativas del mismo que, a juicio de cualquiera de las dos partes de la Comisión Paritaria, así lo hiciese necesario.

Las modificaciones en materia de condiciones de trabajo no económicas, o las de Representación Sindical, que pudieran establecerse por Ley, se entenderán incorporadas al presente Convenio siempre que su regulación resulte más beneficiosa.

En análogo sentido, las condiciones económicas de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales de carácter general que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos.

## Artículo 3º. COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran en tales conceptos por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de salarios, pluses fijos, primas o pluses variables, premios o conceptos equivalentes) imperativo legal, jurisprudencial contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o cualquier otra causa. Durante su aplicación no será aplicable en la Flota de DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U. ningún otro Convenio que pudiera ser homologado por la autoridad competente y aceptar o referirse a actividades o trabajos desarrollados en los buques de la Empresa DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U.

## Artículo 4º. NORMAS SUBSIDIARIAS.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Legislación general Laboral y demás normativa vigente que sea de aplicación.

## Artículo 5º. COMISIÓN PARITARIA.

Definición y estructura: Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada, como máximo por tres vocales empresariales y otros tres sociales. En todo momento, tanto la parte Empresarial como la Social podrán ser asistidas por sus Asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

En el nombramiento de los vocales se deberá mantener la misma proporción de representatividad de la comisión Negociadora del Convenio.

1. Interpretación del Convenio: En tal sentido se establece que, en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no deberá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista interpretación acordada o resolución al respecto de la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial; ello no obstante, por la Dirección podrá acordarse tal aplicación, si bien si el acuerdo o fallo posterior le fuere desfavorable, deberá abonarse a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio. En este sentido, preceptivamente deberá reunirse la Comisión Paritaria para estudiar y, en su caso, proponer las medidas correctoras que en su criterio fueren procedentes por acciones u omisiones que afecten a la seguridad de las personas o cosas.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en consecuencia.

4. Procedimiento: Tendrán capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria tanto la Dirección como el Comité de Empresa. La Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días a partir de la recepción del problema planteado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a debatir en cada caso.

La Empresa facilitará el desembarco de los miembros de la Comisión. Caso de imposibilidad de desembarque se pospondrá la reunión el mínimo tiempo posible, hasta el desembarque de todos los miembros de la parte Social. Caso de necesidad urgente de la reunión, el Comité podrá decidir quien, de entre sus miembros, podrá asistir excepcionalmente a la misma.

5. A falta de acuerdo de la comisión paritaria, se podrá optar por someter el conflicto a la mediación regulado en los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo y/o al arbitraje.

#### Artículo 6º PROCEDIMIENTO DE DESCUELGUE

En el caso de que la empresa pretendiera en algún momento modificar condiciones de este Convenio Colectivo, de las reguladas en las letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al procedimiento establecido en la normativa de aplicación.

## CAPÍTULO II

### CONTRATACIÓN

#### Artículo 7º. PERIODO DE PRUEBA.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 14º.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá ser superior al que se establece en la escala siguiente:

- a) Oficiales y titulados/as ... Cien días.
- b) Maestranzas y Subalternos/as ... Cuarenta y cinco días.

A tal efecto el personal será contratado por escrito desde el inicio de su relación laboral, percibiendo la totalidad de las retribuciones que al personal fijo correspondan. El contrato podrá rescindirse unilateralmente, mediante preaviso escrito de quince días, al menos. La falta de dicho preaviso podrá subsanarse por la inclusión del salario a dichos días correspondientes en la liquidación del finiquito. El incumplimiento de tales requisitos determinará la condición del carácter fijo para el/la tripulante.

No podrá efectuarse más de una contratación por periodo de prueba para un mismo tripulante y cargo.

La incapacidad temporal interrumpe el cómputo del periodo de prueba.

2. En el supuesto de que el periodo de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque llegue a puerto; no entendiéndose por tal motivo así prorrogado el plazo de preaviso citado en el párrafo anterior. En el supuesto de que expire por voluntad del/a tripulante y ello en viaje o en puerto extranjero, se considerará prorrogado hasta puerto español.



3. Concluido a satisfacción el periodo de prueba, el/la tripulante figurará en la plantilla laboral de personal fijo, si tal fuere su modalidad de contratación, computándosele, a todos los efectos, el tiempo prestado en tal situación.

Los servicios prestados en situación de interinidad y eventualidad dentro de la misma categoría, serán computados a efectos de periodo de prueba siempre y cuando la nueva contratación se produzca durante un periodo de SEIS MESES respecto de la anterior.

4. La Empresa, en el supuesto de rescisión del periodo de prueba, entregará al/a tripulante, a la mayor brevedad posible y, por supuesto, sin que en ningún caso puedan sobrepasarse los plazos señalados en la legislación vigente, la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado, así como la certificación salarial y de cotizaciones de la Seguridad Social, a cargo de la Empresa.

5. Finalizado el periodo de prueba por decisión de la Empresa, todos los gastos de viaje y dietas que correspondan, desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del tripulante, serán a cargo de la Empresa.

6. Se respetará la Ley sobre derechos de información en materia de contratación Laboral.

#### Artículo 8º. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

1. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN: Todo el personal queda encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PUESTO
JEFES/AS	Nivel X	Capitán/a
		Jefe/a de Máquinas
OFICIALES	Nivel IX	Primer/a Oficial Cubierta o Máquinas
		Segundo/a Oficial Cubierta o Máquinas
		Tercer/a Oficial Cubierta
MAESTRANZAS	Nivel VII	Contraamaestre, Bombero/a,
		Caldereta, Cocinero/a
SUBALTERNOS/AS	Nivel V	Marinero/a de Puente/ Máquinas
		Marinero/a de Máquinas
		Marinero/a de Puente
		Marinero/a de Mantenimiento

2. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA: A tal efecto se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación vigente.

El enrolamiento o contratación de personal con contrato de duración determinada, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a que se le avise por escrito con quince días al menos antes de la finalización de su contrato.

No podrá efectuarse más de una contratación de duración determinada por categoría y puesto de trabajo en el periodo de un año salvo rescisión en periodo de prueba, baja voluntaria del/a trabajador/a o despido considerado como procedente; dejando en todo caso a salvo lo dispuesto en los apartados 4) y 5) del Art. 15º del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos de duración determinada para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajose regularán de acuerdo con la legislación vigente.

**ANTIDISCRIMINACIÓN:** Especialmente se recoge y ratifica en el presente Convenio el que:

- En la Clasificación Profesional se evitará toda introducción de denominaciones sexistas (categorías, funciones y tareas).
- En ningún ámbito de actuación de la Empresa podrán establecerse cláusulas, normas o conductas, que fueren discriminatorias por razón de raza, sexo, doctrina o religión
- La Empresa y los Representantes Legales de los trabajadores, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual y/o laboral del conjunto de personas que trabajan en la Empresa.

**Artículo 9º. LUGAR DE RESIDENCIA.**

A tal efecto se estará, en cada caso, a lo que al respecto se halle estipulado en la legislación vigente que le fuere de aplicación. El cambio de residencia de la persona trabajadora deberá ser notificado a la compañía a los oportunos efectos.

**Artículo 10º. ASCENSOS.**

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta las evaluaciones de la persona trabajadora, cuya apreciación quedará dentro de las facultades organizativas del empresario. En las evaluaciones se atenderá entre otros aspectos al perfil profesional, la formación y experiencia acreditada.

**Artículo 11º. PLANTILLAS Y ESCALAFONES.**

1. **PLANTILLAS:** Se entenderá por plantilla la expresión numérica de los puestos de trabajo del personal fijo adscrito a la Empresa, correspondiente a las necesidades de la totalidad de los buques pertenecientes a la misma, así como el personal de inspección, ordenados por grupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

La dotación de cada buque, sea cual fuere el tipo de contratación, estará en todo momento de acuerdo con el cuadro de tripulaciones mínimas estipuladas por la Administración.

2. **ESCALAFONES:** La Empresa confeccionará, dentro de los dos primeros meses de cada año, el escalafón de su personal fijo, por grupos profesionales, ordenados por categorías y, dentro de éstas, relacionados por orden alfabético del primer apellido, clasificándose separadamente las distintas especialidades que existan dentro de cada categoría.

En el escalafón se harán constar los siguientes datos: nombre y apellidos del interesado, año de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional reconocida, antigüedad en la misma, así como el título profesional, en caso de que lo posea.

La Empresa estará obligada a enviar a los buques, el escalafón del año en curso, cerrado en el plazo de quince días a contar desde la finalización de las evaluaciones del personal según el calendario de fechas publicados por el departamento de Personas y Organización o como máximo el 1 de abril de cada año.

Una vez publicado el escalafón, y conocido por el/la tripulante, éste/a tendrá un plazo de treinta días para reclamar ante la Empresa sobre la situación, que en el mismo, se le haya asignado.

La Empresa contestará en el plazo de treinta días a partir de la fecha de recepción del escrito de reclamación.

Se enviará a los buques ejemplares, en número suficiente, para que quede uno depositado en la oficina del buque, otro para su entrega a los representantes del personal, y los necesarios para su exposición en los tabloneros de anuncios.

### CAPÍTULO III

#### PUESTOS DE TRABAJO

##### Artículo 12°. TRANSBORDOS.

Se entiende como tal el traslado o desplazamiento del/a tripulante de un buque a otro en el transcurso del periodo de embarque. A efectos de la observación del presente Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente, dentro del ámbito territorial y personal del mismo, el principio de unidad de Empresa y Flota afecta al presente Convenio.

El transbordo se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos, laborales y profesionales del/la tripulante; independientemente de los gastos de viaje y dietas que le correspondan.

Los transbordos no se realizarán en más de una ocasión por periodo de embarque, salvo circunstancias que afecten a la operatividad de la flota.

Siempre que las necesidades y mejor organización del servicio, así lo permita, todos los/as tripulantes, salvo los/as Capitanes/as y Jefes/as de Máquinas, realizarán sus campañas en los buques, siguiendo un sistema de rotación en cada uno de ellos.

##### Artículo 13°. PERMUTA.

El personal destinado en buques o unidades distintas, pertenecientes a la misma categoría y grupo profesional, podrá concertar la permuta de sus respectivos puestos, previa autorización de la Empresa; la que podrá oponerse por razones justificadas del servicio. En caso de consumarse la permuta, se entenderá que los/as interesados/as renuncian a las indemnizaciones correspondientes por transbordo y aceptan las modificaciones correspondientes al intercambio de sus respectivos puestos de trabajo.

##### Artículo 14°. CAMBIOS DE DESTINO O FUNCIÓN.

A tal efecto se atenderá a lo pactado en el presente Convenio y normativa general que sea de aplicación.

1. PUESTOS EN TIERRA: La Empresa dará trato preferente a los/as tripulantes fijos/as sobre el personal ajeno a ella, para ocupar plazas en tierra, siempre que reúnan las condiciones exigidas para ocupar tales plazas. Dicha preferencia incluye la espera necesaria para aquellos casos en que el/la tripulante se halle embarcado.

2. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA: El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente, Parcial o Total, para su trabajo habitual, tendrá preferencia para cubrir destinos, tanto en Flota como en Tierra, siempre que exista vacante y demuestre hallarse debidamente capacitado para su desempeño. La Empresa queda obligada a facilitarle tal vacante una vez se produzca la misma.

3. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA: En el caso de necesidad del servicio, todas las personas trabajadoras podrán ser destinadas a trabajos de distinta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese esta necesidad y haciendo constar en su expediente esta circunstancia como mérito contraído. En el caso de que la encomienda de funciones superiores por un período superior a 6 meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar su clasificación profesional.

4. Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo mínimo imprescindible, manteniéndole la retribución y los demás derechos derivados de su categoría profesional, informando de ello posteriormente al Comité.

#### Artículo 15º. COMISIÓN DE SERVICIO.

Se entiende por comisión de servicio la misión profesional a realizar por cualquier tripulante por orden de la Empresa y en cualquier lugar. El personal en tal situación se entenderá a todos los efectos como embarcado.

Se considera, asimismo comisión de servicio, la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa con su personal de flota, y las reuniones que mantenga con su Comité.

En esta situación el tripulante percibirá las mismas retribuciones como si estuviera embarcado y caso de encontrarse fuera de su domicilio percibirá las dietas y gastos de locomoción que se fijan en este Convenio. En cualquier caso, los gastos superiores que puedan realizarse se abonarán, previa justificación; debiendo la Empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de los mismos.

#### Artículo 16º. EXPECTATIVA DE EMBARQUE.

Se considera expectativa de embarque la situación del/a tripulante que se encuentra en su domicilio, procedente de una situación distinta a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a las órdenes de la empresa.

En ningún caso se podrá mantener al/a trabajador/a en la citada situación por tiempo superior a 15 días, pasando a partir de ese mismo momento a la situación de comisión de servicio.

Cuando el/la tripulante se encuentre en expectativa de embarque fuera de su domicilio, por orden de la Empresa, se entenderá tal situación como de comisión de servicio; si lo fuere en su domicilio, devengará el salario correspondiente a la situación de vacaciones previsto en el presente Convenio.

### CAPÍTULO IV

#### LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 17º. LICENCIAS.

1. LICENCIA POR MOTIVO DE ÍNDOLE FAMILIAR: Al respecto y con inclusión de tres días por matrimonio de hijos/as, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, considerando en su grado máximo los periodos de tiempo en ésta previstos para cada situación:

15 días por matrimonio.

10 días por muerte, entierro o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa y hermanos/as del embarcado,

No obstante estos plazos y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, la Empresa podrá conceder los días necesarios.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la de matrimonio, que sí se podrá acumular. Asimismo, el/la tripulante embarcado, previa comunicación a la Empresa, podrá optar a dicha acumulación en el caso de natalidad.

Las licencias contempladas en este artículo se entenderán extensivas a las situaciones de conviviente habitual e hijos/as por adopción.

2. CAMBIO DE DOMICILIO: Un día por traslado del domicilio habitual.

3. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 18º. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

**PERMISOS PARA ASUNTOS PROPIOS:** Los/as tripulantes podrán solicitar, sin pérdida del derecho de devengar antigüedad, permisos por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, por un periodo de hasta seis meses. Estos permisos podrán ser atendidos por el empresario en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estos permisos no darán derecho a retribución alguna; no pudiendo ser solicitados por más de una vez en el transcurso de dos años.

**EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS:** Cuando se tenga más de un año de antigüedad en la Empresa - o con menor antigüedad en situaciones justificadas a juicio de la Dirección -, la Compañía concederá a la persona trabajadora que lo solicite excedencia voluntaria, sin percepción de salario, por tiempo no inferior a cuatro meses, renovable por otros ocho meses a petición del/a trabajador/a y posteriormente, si éste/a en debido tiempo y forma lo solicitase, de año en año, hasta un máximo total de cinco años. Quienes obtuvieren el beneficio de la excedencia voluntaria deberán solicitar su incorporación con una antelación mínima de 45 días previos a la fecha en que termine el plazo por el que se concedió la excedencia.

Se entenderá como preaviso con debido tiempo y forma, aquel efectuado fehacientemente y con al menos 45 días de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia que se estuviere disfrutando.

En la primera excedencia que se disfrute y siempre que su duración no fuere superior a un año, el reingreso en la Empresa será automático; en toda otra que se solicite antes de los cinco años del disfrute de la anterior, se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

En esta situación no podrá hallarse más del 20% de cada grupo profesional, sin que su número total pueda exceder del 10% de la Plantilla de la Empresa. Las fracciones de dichos porcentajes se computarán, por defecto las inferiores a 0'5 y por exceso a partir de 0'5.

Cualquier otra excedencia concedida al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, que sobrepase los cupos determinados en el párrafo anterior, no dará derecho al reingreso automático y sí, tan solo, a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo mejor derecho de tercero.

Asimismo, podrán los/as tripulantes disfrutar de excedencias para el cuidado de sus hijos/as, en las circunstancias y plazos en que la legislación vigente así lo contempla.

**EXCEDENCIAS FORZOSAS:** En cada caso se estará a lo que al respecto disponga la legislación vigente de aplicación.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES

#### Artículo 19º. PERCEPCIONES SALARIALES

Los conceptos retributivos del personal amparado en el presente Convenio con coeficiente 1-0,65 y coeficiente 1-1 en el año 2022 son los de la Tabla Salarial Anexa -encontrándose incorporada en ella el incremento del 90% del IPC de 2021 (5,85%)- y en los siguientes años de vigencia, experimentarán durante su vigencia los siguientes incrementos:

Año	2023
Incrementos Salariales	I.P.C. 2022 con un tope del 2,5%

1. El índice de precios al consumo de referencia para la aplicación de la correspondiente subida salarial, será el estatal.

2. En el caso de que en los años de vigencia del Convenio, el I.P.C. fuese negativo, equivaldría a un 0%.

3. El incremento de los conceptos económicos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2022

2. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS: Son los que seguidamente se relacionan:

- Salario Base.
- Complemento ad personam.
- Complemento regulador
- Horas Extraordinarias.
- Trabajos Especiales.
- Trabajos Sucios, Penosos o Peligrosos.
- Recargo trabajos Fonda.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus de Guardia.

A) SALARIO BASE: Es la percepción que recibirá el/la tripulante en situación de embarco, expectativa de embarque, comisión de servicio, vacaciones y descansos, y en licencias con derecho a salario, atendiendo a su categoría profesional. Su importe queda reflejado en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

El salario base incluye la retribución correspondiente a la bolsa de horas de obligado cumplimiento. No obstante y sin perjuicio de lo previsto en el art. 23 bis, las horas de la bolsa que excedan de la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo de 1.826 horas y 27 minutos se retribuirán como horas extraordinarias.

B) COMPLEMENTO AD PERSONAM: Suprimido como tal concepto el Plus de Antigüedad, con efectos al 31 de diciembre de 1998, los trienios hasta dicha fecha acreditados, serán abonados al personal que los ostentare como “complemento ad personam”.

C) HORAS EXTRAORDINARIAS: su retribución será la fijada en las Tablas Salariales anexas a este Convenio y se abonarán en el mes siguiente a su realización..

D) TRABAJOS ESPECIALES: Tienen consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización, en condiciones normales, no es obligatoria para los/as tripulantes, por corresponder dichos trabajos a trabajos de tierra.

Ningún tripulante podrá ser obligado/a a la realización de estos trabajos, salvo en circunstancias especiales en las que peligre la seguridad del buque o de la carga o cuando no existiera censo de trabajadores portuarios.

Su realización, de no optar la Empresa por su contratación externa, se ofrecerá a todos los/as tripulantes sin discriminación, pero teniendo en preferencia los del departamento afectado, estableciéndose turnos entre el personal que lo desee y esté capacitado, y el volumen de trabajo lo permita.

En los casos en que de acuerdo con el párrafo segundo su realización no revista el carácter de voluntariedad, se mantendrá el tratamiento económico pactado.

Tendrán igualmente derecho a su percepción aquellos/as tripulantes encargados de dirigir directamente las operaciones.

Este tipo de trabajos se remunerará computando el tiempo efectivamente empleado, al valor del duplo de una hora extraordinaria si fuera realizado fuera de la jornada ordinaria; y si fuera realizado dentro de la jornada ordinaria, se remunerará el tiempo efectivo empleado al valor de una hora extraordinaria.

Excepcionalmente y pese a su consideración como “trabajo especial” al acople y/o desacople de mangueras en boyas, y consumos realizados mediante barcazas, no le será aplicable dicha remuneración, pactándose que el tiempo que se invierta en tales maniobras, con independencia de su duración, se remunerará con un tanto alzado de:

- TREINTA Y NUEVE EUROS (39,00. ) para los trabajos de acople y desacople en boyas en el año 2022 y de CUARENTA EUROS (40,00 euros) en el año 2023;

- y DIECIOCHO EUROS (18,00 euros) para los/as engrasadores y calderetas que participe en los consumos realizados mediante barcazas.

Asimismo, se establece que este plus no se devengará en las terminales de carga, salvo en los supuestos en los que el personal de a bordo realiza la conexión por circunstancias excepcionales, en cuyo caso se abonará este plus.

A título de ejemplo, se establece que no tendrán la consideración de trabajos especiales:

1. Trincaje y/o destrincaje de cualquier tipo de mercancía en cubierta.
2. Carga, descarga, estiba y desestiba de mercancías que precisen manipulación.
3. El transporte de víveres para el consumo de la dotación, así como su estiba y trincaje.

E) TRABAJOS SUCIOS, PENOSOS O PELIGROSOS: Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos que en determinadas circunstancias, deban de ser realizados y que, por su especial condición, índole o naturaleza, implican suciedad, esfuerzo o peligro superior al normal:

- Trabajos en el interior de la caja de cadenas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
- Trabajos en el interior de cofferdams y limpieza necesaria para la realización de los mismos.

- 
- Trabajos en el interior de tanques de lastre o agua dulce y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
  - Trabajos bajo plancha de la sentina de máquinas y limpieza necesaria para la realización de los mismos.
  - Limpieza completa del interior del cárter del motor principal.
  - Limpieza o trabajos sin limpieza del interior de las galerías de barrido.
  - Limpieza del interior de conductos de humo, calderas y calderetas.
  - Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.
  - Trabajos en el interior de conductos de humo o calderas.
  - Trabajos en la mar ocasionados por averías del propulsor principal.
  - Limpieza de sentinas corridas de bodegas.
  - Pintado a pistola en recintos cerrados.
  - Encalichado o cementado en recintos cerrados.
  - Trabajos en interiores por debajo de  $-5^{\circ}$  ó por encima de  $+45^{\circ}$  (considerándose la cámara de máquinas como exterior). Las bodegas no frigoríficas se consideran como exteriores.
  - En la mar, subida a alturas superiores a 1'5 metros siempre que sea necesario para la seguridad del buque. En caso contrario está totalmente prohibido.
  - Estiba de cadenas, en caja de cadenas, cuando se haya de permanecer en el interior de la misma.
  - Limpieza de bodegas y tanques altos laterales.
  - Trabajos en el interior de tanques de carga, siempre que se usen instrumentos de trabajo como lijadoras, radiales u otros similares que produzcan polvo.
  - Limpieza, picado o pintado del interior de la caja de cadenas.
  - Limpieza, picado o pintado del interior de los tanques de lastre.
  - Limpieza, picado, pintado o encalichado de los tanques de agua dulce.
  - Limpieza, picado o pintado bajo planchas de todas las sentinas de máquinas.
  - Limpieza, picado o pintado en el interior de cofferdams.
  - Picado con chorro de arena o chorreado.
  - Limpieza, picado o pintado de tanques de carga, aceite o combustible con la excepción de pequeños trabajos de pitting.
  - Trabajos de extracción de sedimentos o residuos en tanques de carga en buques petroleros.
  - Limpieza, picado o pintado de tanques de compensación y observación.



La hora de trabajo se remunerará con el 200% sobre el precio de la hora extraordinaria si se realiza fuera de la jornada laboral o al 100% sobre el precio de la hora extraordinaria se realiza dentro de la misma.

La Empresa encomendará la realización de estos trabajos al personal idóneo para su desempeño, preferentemente dentro de la dotación del buque y, en todo caso, encomendará a personal externo la realización de trabajos que requiera una determinada especialización.

F) **RECARGO TRABAJOS FONDA:** Estarán incluidos en este apartado el recargo de trabajo para el personal de Fonda por embarque de collas, garantías y técnicos, y de todo aquel personal ajeno al Buque.

Se considerará recargo de trabajo aquel de atención a más de una persona; retribuyéndose, con independencia de la percepción de las horas extras que se hubieren de efectuar,

- con VEINTINUEVE EUROS (29,00 euros) al día cuando el número de personas atendidas no exceda de 4
- Y con CINCUENTA Y OCHO EUROS (58,00 euros) al día desde cinco en adelante.

G) **DESPLAZAMIENTOS DE JORNADA:** Estarán comprendidos en este concepto los desplazamientos de jornada que puedan producirse de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

H) **TRABAJOS EN ASTILLERO:** Los/as trabajadores/as asignados/as a los mismos percibirán a partir del primer día una gratificación diaria de TREINTA Y CINCO EUROS (35,00 euros). Cuando concurren circunstancias ajenas a la compañía o circunstancias sobrevenidas e imprevisibles en base a las cuales no se realice los trabajos propios de astillero, y se retome la jornada de mar/puerto no se devengará el presente plus de trabajos en astilleros.

#### I) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES:

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:** Son las de junio y Navidad. El personal percibirá en cada uno de los meses señalados el importe correspondiente a una mensualidad (Salario Base, Complemento ad personam), conforme a los devengos que se hayan producido. Las personas trabajadoras podrán solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades, la duración mínima del prorrateo será de un año natural, debiendo notificarse por escrito a la Empresa antes del 15 de diciembre la solicitud de cambio de retribución de dichas pagas extraordinarias.

J) **PLUS DE GUARDIA:** Las horas que se pagan dentro del Plus de Guardia serán las que excedan de ocho realizadas los Sábados y Domingos; y se abonarán las ocho o más, si se efectúan en los restantes días considerados como festivos.

El valor del mismo figura en las Tablas Salariales anexas a este Convenio.

#### K) COMPLEMENTO REGULADOR:

La Empresa, con independencia de las retribuciones que pudieran corresponder en atención exclusiva a la categoría profesional, otorgará, en la medida en que lo estime oportuno, para una más correcta regulación salarial, un complemento especial y personal.

Las cuantías de estos complementos serán fijadas y modificadas discrecionalmente por la compañía y se percibirán en catorce mensualidades. Este concepto no es revalorizable.

#### Artículo 20º. RETRIBUCIONES SEGÚN LA SITUACIÓN EN QUE SE ENCUENTRE EL PERSONAL.

Las retribuciones comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, atendidas las distintas situaciones en que el personal pueda encontrarse, serán las siguientes:

I. EMBARCADO: Las remuneraciones que correspondan a todo tripulante que se encuentre efectivamente enrolado se formarán con los conceptos siguientes:

1. Salario Base.
2. Complementos salariales.
  - 2a. Horas Extraordinarias.
  - 2b. Trabajos especiales a bordo, cuando efectivamente se devenguen.
  - 2c. Plus de Guardia.
  - 2d. Complemento ad personam.
  - 2.e. Complemento regulador

II. COMISIÓN DE SERVICIO: Al personal de la citada situación se le considerará a todos los efectos como embarcado.

III. DESEMBARCO: Cuando el personal se encuentre en esta situación percibirá las remuneraciones correspondientes a las causas que definan las mismas: incapacidad laboral transitoria, licencias, expectativa de embarque, etc.

IV. VACACIONES: Durante las mismas el personal tendrá derecho a las percepciones siguientes:

1. Salario Base.
2. Complemento ad personam.
3. Complemento regulador.

En el momento de iniciar las vacaciones, la persona trabajadora podrá cobrar un tanto a cuenta de las cantidades a devengar durante las mismas.

#### Artículo 21º. COMPENSACIÓN RETRIBUTIVA.

Cuando por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, alguno de los puestos de trabajo que formen la plantilla del buque, de acuerdo con los conceptos que sobre plantilla se mencionan en el presente Convenio, y siempre que el buque esté en activo - incorporado a un servicio - alguno de dichos puestos circunstancialmente no pudiera ser cubierto y las Autoridades Competentes en la materia permitieran la salida del buque con tales puestos vacantes, a los/as tripulantes afectados/as por la sobrecarga de trabajo, se le abonarán las horas extraordinarias que se pudieran devengar más el salario base por día o días que el puesto o puestos de trabajo se encuentren vacantes, en el bien entendido que tal vacante o vacantes deberán de ser cubiertas necesariamente en el siguiente puerto de escala del buque. Las vacantes que pudieran producirse se entenderán por día completo, independientemente del tiempo de duración de la misma.

No procederá la anterior compensación cuando la causa motivada fuere la pérdida del buque de un/a tripulante, y ello sin perjuicio de las acciones que contra el mismo por dicha falta legalmente pudieran incoarse.

#### Artículo 22º. CARÁCTER DE LAS PERCEPCIONES DE TRABAJO.

Las percepciones establecidas en este capítulo, tienen el carácter de ingresos brutos y se entenderán como mensuales, siempre que no se establezca lo contrario.

Debido a la exigencia de la mecanización de la nómina y a los efectos de facilitar la operatividad de la misma, se acuerda que los percibos por los trabajos sucios, penosos y peligrosos, y trabajos especiales, mantenimiento y reparaciones, trabajos de categoría superior y la compensación retributiva, podrán liquidarse en el mes siguiente al que se devengaren, sin perjuicio de que el/la tripulante pueda solicitar, en concepto de anticipo, cantidades a cuenta de estas percepciones aplazadas.

## CAPÍTULO VI

### JORNADAS Y DESCANSOS

#### Artículo 23º. JORNADA.

1. La jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo será de 1.826 horas y 27 minutos, de la que resulta una jornada semanal de 40 horas de promedio en cómputo anual.

2. Como medida de flexibilización de la jornada se establece una bolsa de horas de trabajo efectivo que se regula en el artículo 23 ter y que sólo se podrán realizar previo requerimiento de la empresa.

3. La jornada diaria se repartirá como máximo en dos fracciones e, incluidas en su caso las horas extraordinarias, no podrá ser superior a 12 horas, salvo en los siguientes supuestos:

a) En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar.

b) Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el párrafo a) anterior, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario, la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días.

4. El descanso entre jornadas se adecuará a la normativa legal. Y se organizarán las guardias de trabajo a bordo teniendo en cuenta los principios del STCW-95, secciones A-VIII/1 y A-VIII-2 y lo establecido en el P1.3 Organización de Periodos de Trabajo y descanso de la tripulación.

5. El régimen de guardias de mar/puerto se ajustará a los trabajos, turnos y descansos conforme a la normativa vigente.

6. El descanso semanal será de 1 día y medio y, junto con las fiestas legales, queda incluido en el periodo de vacaciones que se disfruta tras cada embarque.

7. Si por disposición legal se modificara la actual Jornada de Trabajo, la Comisión Paritaria adecuará la Jornada al nuevo régimen que se establezca, en el plazo más breve posible.

8. Los Cuadro Horarios de trabajo deberán ser colocados en lugar visible, una vez efectuados los trámites legales correspondientes. Las posibles modificaciones de los Cuadros Horarios se negociarán con el Comité de Flota.

9. En los servicios en sábados, domingos y festivos, se realizarán tan solo los siguientes servicios:

- Guardias de mar y puerto.

- Maniobras de atraques y desatraques
- Maniobras en puerto.
- Cargas y descargas.
- Limpieza de tanques de cargas.
- Mantenimiento básico y tareas necesarias para la buena operatividad del buque.
- Trabajos fonda para el servicio manutención de tripulantes.
- Emergencias del buque o de la carga.

#### Artículo 23°. bis HORAS EXTRAORDINARIAS

1. El devengo de horas extraordinarias se producirá una vez realizada la jornada semanal ordinaria, así como agotadas el número de horas mensuales previstas en la Bolsa de Horas que por categorías se determina en el art. 23 Ter.

No se realizarán horas extraordinarias en número superior al establecido en la legislación vigente.

Conforme a lo establecido en el artículo anterior las horas complementarias no son horas extraordinarias.

2. No computaran como horas extraordinarias las horas realizadas en los casos siguientes:

a) Cuando las ordene el que ejerza el mando del buque para socorrer a personas en peligro, sin perjuicio de los derechos que la Legislación reconoce a las tripulaciones en los casos de hallazgo, salvamento o remolque.

b) Cuando el/la que ejerza el mando las considere necesarias o urgentes durante la navegación para la seguridad del buque o de las personas a bordo.

c) En los casos de ejercicios periódicos prescritos para la seguridad de la vida humana en la mar. Salvo razones de urgencia o disposiciones legales establecidas, no se programará la realización de estos ejercicios fuera de la jornada de trabajo.

d) A requerimiento del estado de bandera.

e) Las horas realizadas en servicio de guardia, sin perjuicio de que su remuneración sea la que se regula en el artículo 19 J).

3. La prestación de horas extraordinarias será siempre voluntaria por parte de los/as tripulantes salvo en los casos siguientes:

a) Cuando para entrar o salir del puerto, arrancar, fondear, amarrar o desamarrar el buque; el/la Capitán/a considere necesario que el personal que no esté de servicio auxilie al de guardia.

b) En la mar, siempre que, a criterio del/la Capitán/a, las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado por el buque.

c) Por razones operativas del buque, siempre a criterio del/la Capitán/a.

d) Las que deban realizarse por la bolsa de horas.

4. Tendrán carácter estructural las horas extraordinarias que se realicen durante la navegación o en puerto cuando no puedan ser evitadas por contratación de personal. El carácter estructural de las horas no les priva de su voluntariedad.

5. La realización de horas extraordinarias se controlará y registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente.

El/la capitán/a y el/la jefe/a de máquinas serán los responsables del control y justificación detallada de las horas extraordinarias ante la empresa. Asimismo, se exigirá el visto bueno del/la jefe/a de departamento o Inspector/a correspondiente.

6. El valor de las horas extraordinarias viene reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio. Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización.

#### Artículo 23º. ter BOLSA DE HORAS

1. Como medida de flexibilización de la jornada se establecen bolsas de horas de trabajo efectivo. Las horas incluidas en la bolsa son de obligado cumplimiento y deberán realizarse cuando lo requiera la empresa.

Las horas de la bolsa son horas complementarias de acuerdo con el art. 23.2 y su retribución está incluida en el salario base.

Las horas de la bolsa que excedan de la jornada ordinaria máxima anual de trabajo efectivo prevista en el art. 23.1 son horas extraordinarias de acuerdo con el art. 23. bis 1 y su retribución es la correspondiente a las horas extraordinarias.

2. La bolsa de horas se utilizará para la operatividad de los buques, maniobras de atraque y/o desatraque, retenes en puente y muelles, rondas de seguridad, limpieza de habitabilidad, el transporte y/o carga de pertrechos, víveres, consumo, arranche y limpieza de cocina y gambuzas, pañoles y reparto de ropa a tripulación, y trabajos de mantenimiento. La bolsa de horas no podrá ser utilizada para la realización de los trabajos sucios, penosos o peligrosos regulados en este Convenio colectivo.

3. Se establecen las siguientes bolsas de horas:

a) Maestranzas y subalternos/as: 65 horas por cada 30 días naturales de embarque.

b) Capitanes/as y Jefes/as de Máquinas: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque.

c) Primeros/as Oficiales de Puente y Máquinas: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque

d) Segundos/as Oficiales de Puente y Máquinas, y Terceros/as Oficiales de Puente: 76 horas por cada 30 días naturales de embarque.

Las horas incluidas en la bolsa se adecuarán proporcionalmente al número de días de cada periodo de embarque.

4. Se dejan sin efecto los acuerdos colectivos sobre bolsa de horas, que quedan sustituidos por la bolsa de horas regulada en el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 24º. VACACIONES Y DESCANSOS.

El periodo de vacaciones y descansos (sábados, domingos y festivos a ellas acumulados) se establece:

• El coeficiente para el periodo de vigencia del presente convenio es de 0'65 con 57 días de embarque y 37 de vacaciones.

• No obstante lo anterior, por razones operativas, organizativas o productivas, y debiendo mediar acuerdo entre empresa y persona trabajadora, podrá aplicarse el coeficiente 1 con 60 días de embarque y 60 días de vacaciones, con alicuotación del salario establecido.

1. Se devengarán vacaciones en las siguientes situaciones:

- Situación de embarcado.
- Comisión de Servicio.
- Expectativa de embarque.
- Bajas por accidente laboral y enfermedad profesional con hospitalización.
- Actividades Sindicales.

Cuando el/la tripulante se encuentre en otra situación distinta a las anteriores, devengará vacaciones a razón de 30 días naturales por año siempre que en tal situación tenga derecho a retribución o prestación.

2. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse desde el día siguiente a la llegada al domicilio del/la tripulante. En el caso de que el/la tripulante tenga vacaciones pendientes de otras campañas, por acuerdo entre la persona trabajadora y la compañía se determinará el disfrute de las mismas, pudiendo disfrutarse de forma acumulada a las vacaciones devengadas en la última campaña.

3. Se comunicarán con cinco días de antelación las fechas de disfrute previstas, que admitirán una variación con anterioridad o posterioridad de 3 días, pasados 3 días del periodo de embarque sin que al/a tripulante se le haya concedido el disfrute de las vacaciones a las que se haya hecho acreedor, se le aplicará el coeficiente de vacaciones 1'4034 por cada día que supere el periodo de embarque con efectos al día 58 por cada día de retraso para el personal a 1-0,65 y a partir del día 61 por cada día de retraso para el personal a 1-1.

Si existieran causas imprevisibles o insuperables (entendiendo por tales todas aquellas que no traigan causa en una mala gestión por parte de la compañía, así como el fallecimiento de padres, hermanos/as, cónyuge, pareja de hecho y/o hijos/as y/o el accidente o enfermedad con carácter imprevisto), no se aplicará el citado coeficiente de penalización hasta pasados 10 días, a partir de los cuales se comenzará a aplicar un coeficiente de vacaciones de 1,4034.

Cuando se produzca lo descrito en el párrafo anterior, la empresa informará al comité de empresa con antelación.

Si el/la tripulante quiere voluntariamente superar el período de embarque establecido, deberá solicitarlo previamente por escrito a la empresa, aplicándosele en este caso el coeficiente de vacaciones de 0,65 o 1 según corresponda

Si existieran causas imprevisibles o insuperables que hicieran necesaria la incorporación de un/a tripulante antes de finalizar su periodo de vacaciones, la Empresa, previa petición a los/as tripulantes de la categoría en que concurren las indicadas causas y a voluntad de los mismos, podrá embarcar a alguno de dichos tripulantes.

Si no existiese personal voluntario y permanecieran las citadas causas imprevisibles o insuperables, la Empresa podrá ordenar el embarque de personal de la categoría que resulte necesaria, debiendo justificarse dicha necesidad por escrito.

En dicha circunstancia será utilizado como criterio preferente de selección, entre el personal de la categoría a cubrir, la proximidad a la conclusión del período de vacaciones. No obstante lo anterior, si fuera necesario cumplir con requerimientos de Matrix, primará en la selección el perfil más adecuado para el embarque.

El Comité de Empresa será informado del embarque obligatorio de tripulantes previo a finalizar su período de vacaciones, así como su motivación y criterio utilizado en la selección.

La Empresa podrá disponer la incorporación, además de las causas imprevisibles e insuperables, con al menos 3 días de antelación a la finalización de las vacaciones, cuando así le fuere necesario para completar la plantilla del buque ante la autoridad competente. Dichos días los disfrutará con el nuevo periodo de vacaciones.

4. El personal de mar con destino en tierra disfruta sus vacaciones a razón de 30 días naturales/año.

5. Queda suprimido, con efecto al 1º de julio de 2005 el devengo de vacaciones por cumplimiento de trienios, sin perjuicio de lo ya consolidado antes del 1/7/2005.

6. En los periodos de inmovilización de un buque, superior a diez días, por carencia de fletes, la Empresa, previos los transbordos que procedan para que ello tenga la menor incidencia posible para el personal fijo, podrá desembarcar a la tripulación, considerando ésta en el conjunto de la flota (excepto los Mandos, que quedarán al criterio de la Dirección) pasando dicho personal desembarcado a devengar vacaciones mientras dicha inmovilización permanezca. De tener que desembarcar personal fijo desembarcará en primer lugar aquel/la tripulante que esté más próximo a finalizar su periodo de embarque. En el caso de interrumpirse la inmovilización antes del periodo previsto, los/as tripulantes desembarcados/as por este motivo tendrán opción de elegir entre continuar con el periodo de vacaciones que les reste o volver a embarcar.

## CAPÍTULO VIII

### ASISTENCIA SOCIAL EMPRESARIAL

#### Artículo 25º. ASISTENCIA SOCIAL EMPRESARIAL.

La persona trabajadora percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y, como complemento, un seguro privado de vida y accidente, que la Empresa, bien por sí o bien por una contratación con una compañía de seguros de entidad nacional, cubrirá atendiendo a las siguientes normativas:

1. Muerte natural - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2. Incapacidades:

2.1. Incapacidad permanente total para la profesión habitual - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2.2. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo - Cobertura: TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

2.3. Gran invalidez - Cobertura TREINTA Y CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE EUROS CON CINCUENTA CÉNTIMOS (35.997,50 EUROS).

3. Muerte por accidente o accidente de circulación - Cobertura: SETENTA Y UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO (71.995,00 EUROS).

4. La Empresa instará a la compañía aseguradora para que ésta se comprometa, bajo su responsabilidad, a comunicar de forma inmediata a los/as asegurados/as de cualquier incumplimiento de pago de la prima correspondiente a la póliza por parte de la Empresa.

5. Para el supuesto de inclusiones en la póliza, la Empresa se compromete a tramitar a la compañía aseguradora los documentos precisos en el plazo máximo de siete días, contados a partir del momento en que le sean entregados por las personas trabajadoras, debidamente cumplimentados. Durante el periodo de tiempo que medie entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la compañía aseguradora, la Empresa no será responsable subsidiaria del pago de las prestaciones previstas.

#### Artículo 26°. COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad o accidente, se atenderá en cuanto a su régimen económico a las siguientes disposiciones:

1. La persona trabajadora, salvo que ello le fuere materialmente imposible hacerlo, bien por sí o a través de otra persona, deberá poner su enfermedad o accidente en conocimiento de la Empresa dentro de la misma jornada en que se produzca y acreditarla ante ella con la baja expedida por el Organismo correspondiente, antes de los cinco días siguientes al día en que la inasistencia tuvo lugar. Su incumplimiento dejará sin efecto lo previsto en los apartados siguientes.

2. En los casos de enfermedad profesional o accidente laboral, la Empresa, previa presentación del parte de baja y sucesivos partes de confirmación, complementará hasta un 25% la cuantía de la base reguladora de la prestación económica por incapacidad temporal legalmente establecida. La suma de la prestación económica que por la situación de I.T. perciba la persona trabajadora más el complemento a cargo de la Empresa, no podrá exceder de la cantidad total que, por salario fijo, corresponda al/a trabajador/a. Excepcionalmente, cuando situaciones de especial gravedad como las antes expresadas, y siempre a juicio de la Dirección, así lo aconsejaren, dicha suma podrá elevarse hasta alcanzar el total de la percepción real que percibiría de estar embarcado, a tal efecto se comunicará a la Representación de los Trabajadores, todas las bajas que se produzcan para que por parte de esta se realice la solicitud oportuna.

3. El complemento a cargo de la Empresa se concederá así mismo, previa presentación del parte de baja y sucesivos partes de confirmación, durante las dos primeras bajas sin hospitalización que se tengan en un periodo de un año por causa de enfermedad laboral o accidente laboral (ampliable, a juicio de la Dirección, previo informe del Servicio Médico Concertado); así como en todas las que por dicho motivo requirieran hospitalización, durante el tiempo en que se estuviere hospitalizado.

#### Artículo 27°. JUBILACIÓN.

El personal de DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U., con un mínimo de cinco años de antigüedad en la Empresa para el personal contratado hasta el 31/12/2002 y 10 años para los contratos a partir del 1/1/2003 y encontrándose en activo, tendrá derecho a la prestación especial que en el presente artículo se indica, cuando por acogerse a la situación de Jubilación, por tener derecho a la misma según la legislación que le sea de aplicación, cause baja en la Empresa.

La prestación que se establece, con independencia de lo que le corresponda percibir de los correspondientes organismos oficiales, es la de:

- VEINTE MIL SESENTA EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (20.060,28 EUROS), si la jubilación es a los 56 años;



- DIECISIETE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS EUROS CON SETENTA Y UN CÉNTIMOS (17.282,71 EUROS), si es a los 57 años;
- CATORCE MIL QUINIENTOS CINCO EUROS CON DOCE CÉNTIMOS (14.505,12 EUROS), si es a los 58 años;
- ONCE MIL SETECIENTOS VEINTISIETE EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (11.727,55 EUROS), si es a los 59 años;
- NUEVE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO EUROS CON CINCUENTA Y NUEVE CÉNTIMOS (9.258,59 EUROS), si es a los 60 años;
- CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO EUROS CON DIECISÉIS CÉNTIMOS (5.555,16 EUROS), a los 61 años.

Al objeto de favorecer la creación de empleo y con supresión de todo cuanto sobre jubilación se hallaba establecido en el anterior Convenio Colectivo, especialmente se pacta que se producirá de forma obligatoria la extinción del contrato de trabajo cuando se produzca el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad igual o superior a 68 años, siempre que la persona afectada por la extinción del contrato cumpla con los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad social para tener el 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A este respecto, y con el fin de garantizar la adecuada renovación y rejuvenecimiento de la plantilla de la compañía, se establece que la extinción obligatoria del contrato de trabajo por el cumplimiento de los términos descritos anteriormente, siempre y cuando por parte de la compañía se lleve a cabo la contratación de un nuevo trabajador/a de manera indefinida y a tiempo completo.

#### Artículo 28°. AUXILIO POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de una persona trabajadora y para cubrir los primeros gastos, a todo el personal afectado por este Convenio se le descontará de sus haberes la cantidad de:

- VEINTE EUROS (20,00) euros.

Que entregarán, con una aportación de la Empresa por igual cantidad a la recaudada por tal concepto, a la persona a quien el productor hubiese designado como beneficiario del seguro de vida regulado en el artículo 24 del presente Convenio.

#### Artículo 29°. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa, por personal facultativo por ella designado y a su exclusivo cargo, podrá disponer sean practicadas las exploraciones y observaciones que estime necesarias al personal que se halle dado de baja por enfermedad o accidente. La negativa de la persona trabajadora de someterse a los mismos llevará aparejada la anulación de todo complemento a cargo de la Empresa que en atención a la situación de incapacidad temporal se estuviere percibiendo.

La Empresa tomará a su cargo la realización de reconocimientos médicos específicos propios de las posibles enfermedades derivadas del tipo de trabajo y productos transportados. Dichos reconocimientos tendrán el carácter de obligatorios para el/la trabajador/a y se realizarán cada año.

## CAPÍTULO VIII

### SEGURIDAD Y SALUD

#### Artículo 30°. CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

1. Para adecuarse a las nuevas realidades del mercado, Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. ha diseñado e implantado un Sistema de Gestión Integrado (en adelante SGI) con el Código de Gestión de la Seguridad (Código ISM), la Norma ISO 9001, la Norma ISO 14001 y la Norma ISO 45001.

El Sistema de Gestión Integrado, además de incluir esta normativa tiene en cuenta otros códigos de aplicación, las guías recomendadas por IMO, por la Administración, Sociedades de Clasificación y las Organizaciones de la Industria Marítima además de incluir la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

El documento que sirve de guía es el Manual del Sistema de Gestión Integrado, que Distribuidora Marítima Petrogás, S.L.U. ha impulsado y cumple para mejorar sus servicios, fijándose como meta conseguir el máximo nivel de calidad, seguridad y salud y protección del medio ambiente, en beneficio de los servicios de transporte de los productos que realiza a sus clientes, y para cumplir con las políticas y los objetivos establecidos que la Empresa determina dentro del propio Sistema de Gestión Integrado.

Para ello, la empresa se obliga a difundir el SGI a todo su personal y a formar a la persona trabajadora y éste se obliga a conocer, cumplir y hacer cumplir dicho SGI.

Su implantación conlleva mejoras en la gestión, el establecimiento de requisitos mínimos para embarcar, la formación continua a impartir a sus tripulaciones mejorando su repuesta ante situaciones críticas, el establecimiento de requisitos relacionados con el control de las operaciones de sus buques, la calibración de los equipos de medida, procedimientos para asegurar que todas las operaciones se efectúan según los requisitos especificados, la implantación de los procedimientos de emergencia a bordo de los buques, las medidas de supervisión del funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado.

Con este SGI la empresa pretende, por un lado ofrecer un servicio que se ajuste a las necesidades y exigencias del cliente y, por otro, establecer normas y procedimientos de gestión con objeto de garantizar la seguridad operacional del buque, la máxima prevención posible de la contaminación del mar y la seguridad y salud de sus trabajadores.

2. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios a bordo, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en la materia.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por el empresario, la persona trabajadora tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el buque. En todo caso formará parte del comité de seguridad y salud el delegado de los tripulantes.

En todos los buques de la Empresa se hallará constituida una comisión de seguridad y salud con las atribuciones y competencias que la legislación vigente les tenga reconocida.

Dicha comisión se reunirá, al menos una vez al mes coincidiendo con la reunión de la “Revisión por el Capitán”; levantando acta, que se remitirá a la dirección de la Empresa.

Su composición, bajo la supervisión y presidencia del capitán, será la siguiente: jefe de máquinas, un maistranza, un subalterno y un miembro del comité de empresa, si lo hubiera a bordo.

#### Artículo 31°. INCENTIVO POR “0” ACCIDENTES.

Al objeto de premiar la permanente involucración de nuestro personal en la prevención de accidentes, se establece un incentivo por cero accidentes, premiado económicamente con una cantidad trimestral de MIL SETECIENTOS

CINCUENTA EUROS (1.750,00. ) euros por barco en el que no se hubiere registrado accidente alguno en el trimestre, a repartir entre la tripulación enrolada en el buque.

El/la tripulante que no hubiere estado enrolado en el barco premiado durante la totalidad del trimestre, percibirá la parte proporcional al tiempo de embarque.

#### Artículo 32º. COMUNICACIONES INTERNAS: LIBRO DE INCIDENCIAS.

Toda persona trabajadora que detecte una incidencia que, de no ser corregida, pudiere afectar en alguna medida a la seguridad, tiene la obligación de remediarla si está a su alcance, comunicándolo, caso contrario, de manera inmediata al/a responsable del Área afectada.

Es así mismo imprescindible, para poder evaluar su importancia o repetitividad, el que dichas incidencias queden debidamente registradas y, para ello, por la Empresa se colocará en las Cámaras de los buques (Oficiales y Subalternos), así como en las propias Oficinas, un “Libro de Incidencias” en el cual todo/a empleado/a, de forma anónima si así lo deseara, pueda anotar cualquier fallo o error que hubiera detectado o cualquier circunstancia que, en su criterio, pudiera dar origen a un accidente.

Igualmente en dicho libro podrá la persona trabajadora anotar toda sugerencia que estime proceda en relación con el trabajo que esté desarrollando y que considere que está fuera del funcionamiento normal o establecido.

Por los mandos, vistas las anotaciones transcritas, se adoptarán las medidas correctoras que fueren precisas.

Todas las anotaciones de los libros de Incidencias, deberán ser remitidas al Comité de Seguridad y Salud para su tratamiento y análisis. •

### CAPÍTULO IX

#### DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 33º. FAMILIAR ACOMPAÑANTE.

Todo el personal de la flota puede solicitar de la Empresa directamente o a través del/a Capitán/a, ser acompañado por el cónyuge o conviviente habitual e hijos/as mientras se encuentre embarcado.

La Empresa admitirá la solicitud sin que, en ningún caso, pueda sobrepasar el marco de las normas establecidas por SOLAS.

Para efectuar el enrole, el acompañante debe poseer una póliza de seguros que cubra los riesgos que puedan producirse mientras se encuentra en situación de embarque, así como también deberá entregar a la Empresa una carta eximiendo a DISTRIBUIDORA MARÍTIMA PETROGÁS, S.L.U. de toda responsabilidad en los accidentes o riesgos que dicho familiar acompañante pudiera tener durante su embarque.

Igualmente acompañará certificado médico, actualizado cada año, al embarcar.

No podrán ser enroladas mujeres en estado de gestación, hijos/as menores de ocho años en viajes superiores a 3 días sin escalas y, en ningún caso, el familiar que esté aquejado de cualquier enfermedad que pueda afectar o sentirse afectado por la navegación.

El/la Capitán/a de acuerdo con las circunstancias, y sin sobrepasar en ningún caso los límites, establecerá el turno de embarque, en el que siempre dará preferencia, dentro del año, al/a tripulante que no haya sido acompañado ninguna vez en el mismo periodo.

Igualmente, y en el supuesto de que cubierto el límite, un/a tripulante solicitara ser acompañado, el familiar que más tiempo lleve embarcado cederá su puesto a la nueva petición, y siempre que el peticionario no haya sido acompañado en un plazo no inferior a seis meses.

Se exigirá un orden según las peticiones de embarque.

Los/as tripulantes que carezcan de camarote individual podrán disponer durante la estancia a bordo de los que se hallen disponibles y sean individuales.

Las comidas serán servidas en el comedor en que se sirva al tripulante al que acompaña.

El familiar acompañante viene obligado a cumplir todas las normas de seguridad que rijan en el buque.

El/la acompañante no alterará, en ningún momento, la convivencia a bordo, ni la marcha normal de los trabajos del buque.

Los gastos de manutención a bordo de los familiares acompañantes correrán por cuenta de la Empresa. Caso de que el/la tripulante sea transbordado por orden de la Empresa, los gastos de viaje, de los familiares acompañantes serán sufragados por la Empresa.

Asimismo, caso de desembarque del/a tripulante, por orden facultativa, en puerto extranjero, los gastos de los familiares acompañantes serán abonados por la Empresa.

#### Artículo 34º. CORRESPONDENCIA.

Los/as Capitanes/as deberán exponer en el tablón de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes en los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a orden.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas dirigidas a los/as tripulantes que se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los/as tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

#### Artículo 35º. DIETAS Y GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

1. DIETAS: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y alojamiento que se originen en el desplazamiento fuera del domicilio o del buque de enrolamiento.

Se cobrarán dietas en los siguientes casos:

- Comisión de servicio fuera del domicilio.
- Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque, hasta la llegada a su domicilio o buque, salvo aquellos días de prolongación indebida por causas imputables a la propia persona trabajadora.
- En las expectativas de embarque fuera del domicilio.

Cuantía de las dietas:

- Fuera del territorio nacional se concretarán anticipadamente entre los/as trabajadores/as y la Empresa. Si ello fuera materialmente imposible, la Empresa abonará los gastos que el/la trabajador/a hubiese tenido, previa su debida justificación.

- En territorio insular: 46,82 euros / hotel 3 estrellas.
- Esta dieta fuera del territorio insular se incrementará en un 10%.
- De no efectuarse en el desplazamiento alguna de las dos comidas principales (almuerzo/cena) la dieta se reducirá en un 40% por cada una de la no efectuada.
- El/la trabajador/a podrá asimismo optar por efectuar el almuerzo y/o cena en el establecimiento de su hospedaje, con sujeción al precio de pensión que en dicho hospedaje se halle establecido; dejando, lógicamente de percibir, la dieta correspondiente.

## 2. GASTOS DE LOCOMOCIÓN:

- Transporte común (avión, tren, etc.): Será abonado por la empresa al precio que resulte.
- Transporte individualizado (coche de alquiler, taxis, etc.): Solo se utilizará en caso de que el anterior fuese imposible o no aconsejable.

Salvo que circunstancias del momento lo impidieran (lo que deberá justificarse ante la Empresa posteriormente), su utilización deberá ser previamente autorizada.

En este tipo de desplazamiento se justificará su costo con la presentación de la correspondiente factura de alquiler del vehículo o de pago del taxi; de no poderse aportar tales comprobantes, se abonará a razón de 0,20 euros/Km. recorrido.

3. ANTICIPOS: El/la tripulante podrá pedir “provisión de gastos”, que deberá al finalizar el viaje justificar puntualmente, con aportación de todos los soportes documentales de que deberá irse proveyendo.

## Artículo 36º. MANUTENCIÓN.

1. La Empresa destinará la cantidad suficiente para que la alimentación de los/as tripulantes se ajuste a la normativa vigente, en esta materia, siendo sana, abundante, variada y bien condimentada.

Todas las categorías de la tripulación de un mismo buque, se ajustarán a un mismo régimen de alimentación, con excepción de aquellos casos que, por prescripción facultativa u otra causa justificada, deban guardar un régimen especial.

2. En cada buque habrá una comisión de vigilancia de la manutención, con las siguientes funciones y responsabilidades:

- Control de la cantidad y calidad de los alimentos que componen la confección de los menús.
- Control de los libros en los que se asienten los datos contables referidos a esta materia.
- El/la Capitán/a facilitará a la comisión y al delegado del Comité, si lo hubiera, información sobre la gestión y administración de la manutención siempre que le sea requerida por aquellos, y fundamentalmente al iniciarse el ejercicio del mes.

3. La composición de la comisión de la vigilancia de la manutención será de un/a oficial, un/a maestranza y un/a subalterno/a. Caso de haber embarcado un/a delegado/a del Comité, éste/a pertenecerá, también, a la mencionada comisión. Esta composición, exceptuando al delegado/a del Comité, será rotativa mensualmente. De la composición de esta comisión de vigilancia de la manutención deberá de levantarse Acta, por el/la Capitán/a, y será expuesta en los tablones de anuncios del buque. Ningún tripulante podrá negarse a pertenecer, cuando le corresponda, a la mencionada comisión de vigilancia de la manutención.

4. Se servirán comidas extraordinarias para conmemorar las festividades siguientes: Primero de Mayo, Virgen del Carmen, Navidad y Fin de Año. La cantidad, calidad y tipo de comida para estas festividades, serán de criterio del/a cocinero/a, representantes del personal y comisión de vigilancia de manutención.

5. Se proveerán los frigoríficos de los oficios de la tripulación de surtido de alimentos básico y de primera necesidad, tales como leche, queso, embutidos, galletas, mantequillas, café azúcar, pan, etc.

#### Artículo 37º. PÉRDIDA DE EQUIPAJE A BORDO.

La Empresa indemnizará al/a tripulante embarcado/a en concepto de pérdida de equipaje, en caso de accidente o siniestro del buque con la cantidad de MIL VEINTIDÓS EUROS CON SETENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (1.022,74 EUROS). Cuando el accidente o siniestro sea imputable a negligencia o impericia de algún tripulante, éste dejará de percibir dicha indemnización.

En caso de fallecimiento del/la tripulante, se abonará esta indemnización a la persona que el/la trabajador/a hubiese designado como beneficiaria del seguro de vida regulado en el Art. 24 del presente Convenio.

#### Artículo 38º. ROPA DE TRABAJO.

1. La ropa de trabajo será por cuenta de la Empresa atendiéndose a lo establecido en las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Aquella, cuya entrega sea de periodicidad anual, deberá entregarse dentro de los dos primeros meses de cada año.

2. El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda, correrá a cargo de la Empresa.

3. Todo personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes a entregar por la Empresa, con la periodicidad que el tipo de material requiera y que previa consulta al comité de Empresa se determine (excepto la ropa y calzado de trabajo, que será de periodicidad anual), la cual se detallará en una cartilla que la Empresa habilitará al efecto.

Los Equipos de Protección Individual (EPI's), estarán de acuerdo con lo establecido en el SGI Procedimiento P6.5 Compras de Equipos de Protección Individual (EPI's),

a) OFICIALES DE PUENTE: Dispondrán de dos buzos naranjas, un equipo de agua completa, un casco, dos pares de guantes de maniobra, linterna y zapatos de seguridad.

b) OFICIALES DE MÁQUINAS: Dispondrán de tres buzos naranjas, un casco, calzado de seguridad, linternas y tres pares de guantes, según necesidad y en cantidad suficiente, y protectores de oídos.

c) CONTRAMAESTRE, MARINEROS/AS DE PUENTE/MÁQUINAS, MARINEROS/AS DE PUENTE Y BOMBEROS/AS: Dispondrán de tres buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado de seguridad, linternas y guantes en cantidades suficientes.

d) CALDERETAS, MARINEROS/AS DE MÁQUINAS: Percibirán los mismos efectos que los de cubierta, excepto ropas de agua.

e) COCINEROS/AS: Dispondrán de tres camisas blancas, tres pantalones, tres camisetas blancas, seis delantales y calzados de seguridad.

4. ROPA DE ABRIGO: Un chaquetón, tanto para el departamento de cubierta como para el de máquinas, para el personal que realice operaciones de carga/descarga y maniobras, así como para el personal de fonda que realice maniobras.

Cuando el buque navegue por zonas climáticas de frío intenso, se proveerá a los tripulantes que realicen trabajos en cubierta de buzos climatizados.

#### Artículo 39°. ROPA DE UNIFORMIDAD EN OFICIALES.

Para la adecuada y obligada uniformidad de los mismos, la Empresa les proveerá de camisa blanca, pantalón azul y jersey azul en número suficiente.

#### Artículo 40°. HABITABILIDAD.

a) BUQUES EN SERVICIO: Los representantes del personal, oída la tripulación, harán un informe sobre todos los puntos que afecten a la habitabilidad de los mismos.

En dicho informe se expondrán las posibles soluciones a los aspectos que se consideren deficientes, debiendo remitirse éste, a través del/la Capitán/a, a la Dirección de la Empresa después de la firma del presente Convenio. La Empresa tendrá en cuenta los informes emitidos. En caso de imposibilidad de dar cumplimiento a las peticiones de los informes, la Empresa comunicará al Comité de Flota los fundamentos de su decisión, debiendo éstos ser objeto de examen conjunto por parte de la Dirección y Comité en la primera de sus reuniones periódicas.

b) CONDICIONES GENERALES: La tripulación dispondrá a bordo de las suficientes salas de recreo y esparcimiento, dotadas de su correspondiente equipo de televisión, vídeo, música y frigoríficos.

Por cuenta de la Empresa se proveerá a los buques de máquinas necesarias para el lavado de ropa de trabajo y personal de las tripulaciones.

La Empresa, durante la vigencia del presente Convenio, facilitará a cada Buque el montante de TREINTA EUROS (30 euros) por tripulante y año, según cuadro de tripulación mínima, para atenciones de bibliotecas y entretenimientos a bordo. Las cantidades resultantes serán entregadas a cada uno de los Buques, debiendo justificar su empleo los Delegados del Personal.

Se proveerá de taquillas instaladas fuera de los camarotes para la ropa de trabajo siempre que resulte posible.

Se dispondrá de bacas suficientes en las zonas de trabajo y habitabilidad de los tripulantes, siempre que resulte posible.

Se dotará a las cámaras de equipos de música (uno por cada cámara).

Se dotará a las cámaras de equipos de vídeo (uno por cada cámara).

Se dotará a las cámaras de frigoríficos (uno por cada cámara). No se empleará para uso de la cocina del buque ninguno de éstos.

Se dotará de wifi en zonas comunes y camarotes.

Se instalarán Smart TV cuando se deterioren las televisiones existentes en cada buque.

Todos los gastos de instalación, mantenimiento y reparación de todos los aparatos mencionados serán por cuenta de la Empresa.

#### Artículo 41°. MEDIOS DE TRANSPORTE.

1. TRANSPORTE EN FONDEADAS: Cuando un buque fondee en la rada de Santa Cruz de Tenerife, por cualquier causa, sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa estará obligada

a poner servicio de lanchas, para que el personal pueda desplazarse a tierra al término de su jornada de trabajo. El horario y frecuencia de este servicio estará de acuerdo con los cambios de guardia, llegada y salida del buque.

Cuando el buque se encuentre más de cinco días fondeado más de cinco días en un puerto canario que no sea el de Santa Cruz de Tenerife, se establecerá un servicio de falúa sujeto a disponibilidad.

2. TRANSPORTE EN PUERTOS: Cuando un buque atraque o permanezca en zonas lejanas a la ciudad, de difícil comunicación y que no tengan transportes regulares, se establecerán los correspondientes medios de transporte apropiados a todos los tripulantes, bien entendido que estos habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido de acuerdo con los horarios de trabajo a bordo.

Se adecuará el horario y frecuencia del servicio para que pueda trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje. Tal horario y frecuencia deberá ser establecido por el/la Capitán/a.

No obstante lo anterior, no se realizará servicio de lanchas a las 4:00 AM a no ser que a esa hora se produzcan maniobras de atraques o de fondeo.

Para implementar esta medida es necesario la rotación entre las guardias del personal.

#### Artículo 42°. PERMANENCIA EN LUGARES INSALUBRES Y EPIDÉMICOS.

Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), durante el tiempo que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que escalen en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos de lugares insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares durante la estancia un incremento del 50 % sobre el salario profesional.

De acuerdo con las informaciones recibidas a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otras fuentes oficiales, el delegado dará por escrito al Capitán un informe de valoración de esta situación.

Durante la navegación o permanencia en la zona comprendida entre el paralelo 20° 30' Norte y el 15° 30' Sur, por los Mandos se procurará minimizar al máximo posible todos los trabajos que se hubieren de realizar en cubierta y máquinas.

#### Artículo 43°. CAMBIO DE HORARIO.

Cuando un buque se vea precisado a demorar la hora de atraque o desatraque, el/la Oficial de Guardia estará obligado a comunicárselo al personal. Las horas de presencia a partir de las 2 horas por demoras serán abonadas al 100% del valor de la hora extraordinaria, desde las hora fijada de atraque y/o desatraque.

#### Artículo 44°. ZONA DE GUERRA.

La Empresa, consciente de los riesgos que podrían derivarse en una zona de guerra, entendida esta como aquella que así está definida por la Compañía de Seguros, considerará y en su caso pactará con los/as tripulantes las condiciones que regirían para un posible viaje a la misma, con la contratación de los seguros convenientes y otras coberturas necesarias; y en todo caso respetando la voluntariedad de cada tripulante para realizar el viaje a dicha zona.



---

## Artículo 45°. FORMA DE PAGO DE RETRIBUCIONES.

El pago de las retribuciones se podrá hacer efectivo mediante ingreso en cuenta corriente o en cuenta o libreta de ahorros abierta a nombre del/a tripulante (individual o colectivamente con otra persona), en cualquier establecimiento bancario o caja de ahorros.

Las declaraciones que sobre los puntos anteriores haga cada tripulante se entenderán vigentes hasta que sean modificadas o anuladas por escrito por el propio interesado.

Los gastos ocasionados por las remesas o transferencias de fondos correrán por cuenta de la Empresa.

## Artículo 46°. FALTAS Y SANCIONES.

### I.. FALTAS EN QUE PUEDEN INCURRIR LOS TRABAJADORES:

1. Concepto. Se considerarán faltas a efectos laborales las siguientes acciones u omisiones, en que puedan incurrir las personas trabajadoras en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, o con ocasión o a consecuencia de los mismos.

2. Clasificación. Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves.

#### 2.1. Faltas leves. Son faltas leves:

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

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave o muy grave, según fuese el perjuicio ocasionado.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo.

d) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo.

e) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles o efectos que la persona trabajadora tenga a su cargo.

f) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los/as compañeros/as de trabajo. Si fuese motivo de queja tendrá la consideración de falta grave.

g) Cualesquiera otras de análoga entidad.

#### 2.2. Faltas graves. Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses. Cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave y su repetición muy grave.

b) Negligencia en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

c) La imprudencia estando de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio: si implicase quebranto de disciplina que de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para los/as compañeros/as de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

e) El no declarar en debida forma la pacotilla. Si como consecuencia de tal omisión se estimase ésta como contrabando, será considerada como falta muy grave.

f) La desconsideración a las autoridades en las relaciones que con éstos tenga que tener el/la tripulante.

g) No usar los EPIS adecuados para cada trabajo.

h) Tenencia de alcohol o drogas a bordo.

i) La repetición de 3 faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

j) La simulación de enfermedad o accidente.

k) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos.

2.3. Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/as de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres o documentos de la Empresa.

c) La embriaguez o intoxicación por drogas.

d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Armador datos de reserva obligada.

e) Fumar a bordo.

f) La vulneración, por acción u omisión, de lo prescrito en el SGI implantado en la Empresa que le fuere de aplicación a partir de los quince días de su enrolamiento.

g) Desconocimiento de sus funciones en caso de emergencia.

h) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, Armador o compañeros/as y la ocultación al/a Jefe/a respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.

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

j) La ausencia de a bordo, no estando libre del servicio, sin permiso del/a Jefe/a respectivo sin causa justificada.

k) No cumplir la orden de fecha prevista para su embarque, sin causa grave que lo justifique.

l) Quedarse en tierra por su culpa, actuando de mala fe, al salir el buque para la mar.

m) Originar frecuentes riñas y pependencias con los/as compañeros/as de trabajo.

n) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

o) La repetición de 3 faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de seis meses.

p) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as, así como a los/as compañeros/as y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

q) La reincidencia en incumplimiento del servicio

r) El abuso de autoridad por parte de los/as Jefes/as o Superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.

s) El abandono del servicio de guardia sin permiso del mando.

t) La estafa, robo o hurto cometidos dentro del buque.

u) El contrabando de mercancías aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

Estarán incurso en el párrafo anterior los que no declaren en debida forma la pacotilla cuando, como consecuencia de tal omisión, se estime esta como contrabando así como los que conduzcan paquetes, carta o encargos por pequeños que sean, cuando por ello pueda incurrirse en el mencionado delito.

v) Toda vulneración del respeto a la dignidad o acción de acoso laboral y/o sexual, tendrá la consideración de circunstancia agravante cuando la conducta o comportamiento infractor se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

w) Imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas y órdenes sobre seguridad y salud en el trabajo sí con tal infracción se produce grave riesgo para los/as trabajadores/as, buque o instalaciones.

x) Encontrarse Capitán/a y 1º Oficial o Jefe/a de Máquinas y 1º Of. de Máquinas fuera del buque, simultáneamente.

## II. SANCIONES A LOS TRABAJADORES.

a) Por faltas leves. Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves. Por faltas graves podrán imponerse alguna de la siguiente sanción:

Pérdida de empleo y sueldo de hasta un mes.

c) Por faltas muy graves. Las sanciones correspondientes a las faltas muy graves son:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Rebaja de categoría.

Despido.

### III. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

a) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves, la Empresa comunicará por escrito a la persona afectada, mediante un pliego de cargos los hechos considerados como falta, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de cinco días desde la comunicación para presentar pliego de descargo, con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

b) Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas muy graves, la Empresa comunicará por escrito a la persona afectada, mediante un pliego de cargos, así como informará al Comité de Empresa y a la Sección Sindical correspondiente si la hubiese, la persona trabajadora dispondrá de cinco días desde la comunicación para presentar pliego de descargo con cuya recepción la Empresa notificará lo que proceda.

c) Contra la resolución sancionadora cabe interponer las correspondientes acciones legales ante la Jurisdicción Laboral.

### IV. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 45 días, a contar desde la fecha en que fueron cometidas o desde que el Armador o su representante legal haya tenido conocimiento de las mismas; las graves, a los cuatro meses, y a los seis meses, las muy graves, si en tales plazos no se procede a la imposición de sanción o a la apertura de expediente.

## CAPÍTULO X

### NORMATIVA SINDICAL

#### NORMA I.

Los/as tripulantes que resulten elegidos como miembros del Comité de Empresa ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad, durante el tiempo para el que fueren elegidos, a salvo de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de representación sindical.
2. Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical, en la forma prescrita en la legislación vigente.
3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
4. Ser protegido contra cualquier caso de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio de su función.

#### NORMA II.

1- Los delegados de los tripulantes dispondrán de una reserva de veinte horas laborales retribuidas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, las cuales podrán ser acumuladas en cómputo mensual entre los mismos. El disfrute de las horas sindicales necesitará de un preaviso de 48 horas para la cobertura del sustituto.

2. Cuando la actuación de un miembro del Comité de Empresa, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representantes en el buque y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral, previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la comisión de servicios, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir en tal situación.

### NORMA III.

#### DERECHOS Y FUNCIONES:

1. Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornadas, vacaciones y horas extraordinarias.

2. Integrarse en la comisión sobre la manutención a bordo, y de seguridad e higiene.

3. No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.

4. Convocar la asamblea de buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.

5. Utilizar todos los servicios de impresión, comunicación y oficina de a bordo para el desarrollo de sus funciones sindicales en orden a las relaciones laborales de la Empresa, si fuera necesario, previa autorización del/a Capitán/a, que procurará concederla si no perjudica el normal desarrollo de los servicios oficiales.

6. Sin perjuicio de los derechos de información, audiencia y consulta legalmente establecidos:

- Ser informado por escrito sobre sanciones impuestas a los tripulantes por faltas graves e informar sobre las faltas muy graves tal y como dispone el artículo 39.

- Recibir información semestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

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

- Emitir informe, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

a) Sobre las reestructuraciones de plantilla, venta y puesta en situación de fuera de servicio o cambio de bandera de los buques.

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte el volumen de empleo.

- El empresario facilitará el Comité el modelo o modelos de contrato de embarque que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

7. Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el Artículo 19º del Estatuto de los Trabajadores.

8. Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

9. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

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

11. Ejercer como órgano colegiado, acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

12. Ejercer aquellas otras funciones que se le asignen específicamente en este Convenio.

13. El Comité de Empresa, con una periodicidad de dos meses, se reunirá con una representación de la Dirección, para tratar de todos aquellos asuntos que en cada momento puedan plantearse.

14. Dispone de un tablón de anuncios en cada uno de los buques, debiendo publicitarse en el mismo las comunicaciones recibidas a bordo para su general conocimiento por parte de la tripulación.

#### NORMA IV.

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al/a Capitán/a del buque, con sujeción a la normativa reguladora de dicho derecho.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

El Delegado del Comité que esté en el buque será el responsable de su normal desarrollo.

#### NORMA V.

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y que cumplan con los requisitos para ello legalmente establecidos, y una vez acreditada su condición ante el/la Capitán/a u Oficial de guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

#### NORMA VI.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen la obligación y el derecho de adecuarse en todo momento a la legislación que regule la materia objeto del presente Capítulo.

## CLÁUSULA ADICIONALES

PRIMERA: Para el caso que con posterioridad a la firma del presente convenio, entrara en vigor alguna normativa de aplicación que limitara el número máxima de horas a realizar por debajo de las consideradas incluidas en el salario base, éstas se adecuarán proporcionalmente en la incidencia que este hipotética límite pudiera determinar.

SEGUNDA: La Empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dentro de un plan dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigente en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

TERCERA. Atendiendo a las especiales características de la actividad de Distribuidora Marítima Petrogás, en cuanto a la distribución de jornada como al lugar de prestación de servicios, se establecen las siguientes medidas de conciliación de la vida familiar:

- Adscripción al tráfico marítimo canario al personal que hasta el momento de la firma del presente convenio se encuentra adscrito al mismo, si así es solicitado por el trabajador.
- Posibilidad para aquellos trabajadores, no asignados al tráfico marítimo canario, de fijar periodos de embarque y vacaciones diferentes al establecido en el artículo 24.

CUARTA. Al personal que esté de alta en la compañía a la fecha de la firma del presente convenio, se acuerda el abono del importe que resulte de aplicar un 2,08% sobre las tablas salariales de 2017 en función de la antigüedad de cada persona trabajadora. Este importe se abonará mediante un único pago en la nómina siguiente a la fecha de aprobación del presente convenio. •

## ANEXO I TABLAS SALARIALES 2022

### Tablas para coeficiente 0,65

Categoría	Salario Anual	Salario Mes	Hora Extra	Plus Guardia
Capitán/a	59.657,73 euros	4.261,27 euros	26,31 euros	
Jefe/a Maquinas	56.838,45 euros	4.059,89 euros	25,00 euros	
1º Ofi. Puente	41.287,07 euros	2.949,08 euros	22,67 euros	
1º Ofi. Maquinas	41.287,07 euros	2.949,08 euros	22,30 euros	
2º Ofi. Puente	35.883,00 euros	2.563,07 euros	17,84 euros	
2º Ofi. Maquinas	35.666,83 euros	2.547,63 euros	17,84 euros	
3º Oficial	29.181,96 euros	2.084,43 euros	15,66 euros	
Bombero/a	25.073,78 euros	1.790,98 euros	13,26 euros	
Contraestre	18.373,82 euros	1.312,41 euros	13,26 euros	1,59 euros
Caldereta	18.373,82 euros	1.312,41 euros	13,26 euros	1,59 euros
Marinero/a de Puente	16.212,20 euros	1.158,01 euros	8,79 euros	1,45 euros
Marinero/a de Maquina	16.212,20 euros	1.158,01 euros	8,79 euros	1,45 euros
Cocinero/a	22.882,50 euros	1.634,46 euros	13,26 euros	1,59 euros

## Tablas para coeficiente 1

Categoría	Salario Anual	Salario Mes	Hora Extra	Plus Guardia
Capitán/a	48.859,74 euros	3.489,98 euros	26,31 euros	
Jefe/a Maquinas	46.550,73 euros	3.325,06 euros	25,00 euros	
1º Ofi. Puente	33.814,14 euros	2.415,30 euros	22,67 euros	
1º Ofi. Maquinas	33.814,14 euros	2.415,30 euros	22,30 euros	
2º Ofi. Puente	29.388,20 euros	2.099,15 euros	17,84 euros	
2º Ofi. Maquinas	29.211,17 euros	2.086,52 euros	17,84 euros	
3º Oficial	23.900,68 euros	1.707,15 euros	15,66 euros	
Bombero/a	20.535,45 euros	1.466,82 euros	13,26 euros	
Contraestre	15.048,18 euros	1.074,87 euros	13,26 euros	1,59 euros
Caldereta	15.048,18 euros	1.074,87 euros	13,26 euros	1,59 euros
Marinero/a de Puente	14.000,00 euros	1.000,00 euros	8,79 euros	1,45 euros
Marinero/a de Maquina	14.000,00 euros	1.000,00 euros	8,79 euros	1,45 euros
Cocinero/a	18.740,78 euros	1.338,63 euros	13,26 euros	1,59 euros

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****34****132723**

Visto el Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2020 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra.**



ACTA DE REVISIÓN SALARIAL DE 2020 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.

En Santa Cruz de Tenerife, a 10 de junio de 2020, se reúne la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., constituida por:

DE UNA PARTE, en representación de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. (“la Empresa”):

Nombre

1. Ubaldo Rodríguez Cabrera

DE OTRA PARTE, la parte social constituida los 5 miembros del Comité de Empresa de la Entidad:

Comité de Empresa	Representación
2. D. <sup>a</sup> Rosa Lidia Ramos Delgado (Presidenta)	CCOO
3. D. <sup>a</sup> Diana Vázquez Darías	CCOO
4. D. <sup>a</sup> Ana Lía García Sánchez (Secretaria)	CCOO
5. D. <sup>a</sup> Fabiola Marichal Morales	CCOO
6. D. Cristóbal Díaz Jorge	CCOO

ACUERDAN

1. Ambas partes acuerdan constituirse en Comisión Negociadora a los efectos de negociar, y en su caso acordar, la revisión salarial para el año 2020.

2. Tras las conversaciones y negociaciones oportunas, ambas partes ACUERDAN que, en el marco de la Empresa y de manera independiente al Ayuntamiento y sus entes dependientes, así como otras empresas públicas, la revisión salarial para el año 2020 en la Empresa sea de un 2,00% respecto de los salarios vigentes a fecha 31 de diciembre de 2019.

3. Se adjunta la aplicación numérica de dicha tabla como Anexo I a la presente acta.

• Igualmente, ambas partes acuerdan que, la aplicación efectiva de dicha medida se haga en la nómina del mes de julio de 2020 pagadera a principios de agosto de 2020 donde se incluirán los atrasos correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio de 2020.

4. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, a D. Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI número 42096485-E y en quién él delegue.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la empresa

Por la parte social

## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES VIGENTES EN LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE S.A.U.

DE 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

## A. SALARIO BASE:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo Profesional I Técnicos Nivel A	1.622,40 euros
Grupo Profesional I Técnicos Nivel B	1.300,07 euros
Grupo Profesional II Administrativos Nivel A	1.128,16 euros
Grupo Profesional II Administrativos Nivel B	913,27 euros
Grupo Profesional III Subalterno/Ordenanza	752,10 euros

## B. ANTIGÜEDAD:

Tramos	Años de antigüedad	Importe bruto mensual Grupo profesional I	Importe bruto mensual Resto de grupos
1	0-3 años de antigüedad	0,00 euros	0,00 euros
2	3 años y un día a 6 años de antigüedad	155,79 euros	107,44 euros
3	6 años y un día a 9 años de antigüedad	311,59 euros	214,89 euros
4	9 años y un día a 12 años de antigüedad	467,38 euros	322,33 euros
5	12 años y un día a 15 años de antigüedad	558,71 euros	429,77 euros
6	15 años y un día en adelante	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)

**C. COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO (“CPT”):**

Grupo Profesional - Niveles	CPT mensual
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesor de empresas y emprendedores	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A- Formación	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesoramiento Laboral	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Intermediación Laboral	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Turismo	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A- Promoción Económica	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A- Comercio I	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Técnico del Observatorio	322,33 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel A- Comunicación, Innovación y Marketing	376,05 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Promoción y Eventos	241,75 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel A- Gestor de Comercialización	241,75 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel A- Gestor de Eventos	241,75 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comunicación	376,05 euros
Grupo I- Técnico de Gestión- Nivel A - Financiación Externa	161,17 euros
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Contable y Facturación	161,17 euros
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Económico-Financiero	161,17 euros
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y Mantenimiento	161,17 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Gestor de Turismo	188,03 euros
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Servicios Empresariales	188,03 euros
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B- Técnico de Comercio II	268,61 euros
Grupo I- Técnico de Gestión - Nivel B- Gestor de Turismo	161,17 euros
Grupo II- Administrativo - Nivel A- Secretaria de Dirección	241,75 euros
Grupo II-Administrativo - Nivel A -Administrativo Área Empleo, Formación y Emprendimiento	80,58 euros
Grupo II- Administrativo - Nivel A- Turismo y Comercio	80,58 euros
Grupo II- Administrativo - Nivel B	53,72 euros
Grupo III- Subalterno	53,72 euros

**D. COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN (“CC”):**

Puesto de Coordinación	Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)
Coordinación Empleo	537,22 euros
Coordinación Turismo	537,22 euros

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****35****132722**

Visto el Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2021 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2. Notificar a la Comisión Negociadora.

3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Alejandro Ramos Guerra

ACTA DE REVISIÓN SALARIAL DE 2021 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.

En Santa Cruz de Tenerife, a 1 de marzo de 2021, se reúne la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., constituida por:

DE UNA PARTE, en representación de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. (“la Empresa”):

Nombre

1. D. Ubaldo Rodríguez Cabrera

DE OTRA PARTE, la parte social constituida los 5 miembros del Comité de Empresa de la Entidad:

Comité de Empresa

Representación

2. D.<sup>a</sup> Rosa Lidia Ramos Delgado (Presidenta)

CCOO

3. D.<sup>a</sup> Diana Vázquez Darías

CCOO

4. D.<sup>a</sup> Ana Lía García Sánchez (Secretaria)

CCOO

5. D.<sup>a</sup> Fabiola Marichal Morales

CCOO

6. D. Cristóbal Díaz Jorge

CCOO

## MANIFIESTAN Y ACUERDAN

1. Por parte de la Empresa se expone que en el año 2016 se firmó el Convenio Colectivo el cual supone el régimen jurídico laboral de la Empresa de manera autónoma e independiente al Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y sus entes dependientes o participados (evidentemente todo ello bajo la normativa legal que sea de aplicación).

2. Por ambas partes se expone que en fecha 31 de diciembre de 2020 se publicó en el BOE la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

3. Por parte de la representación de los trabajadores se expone además que la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, conforme a lo previsto en la Ley 11/2020, en sesión ordinaria celebrada en fecha 1 de febrero de 2021, acordó aplicar el citado incremento del 0,9% adicional en las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

4. Ambas partes acuerdan que, en el marco de la Empresa y en línea con lo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife, aunque de manera totalmente independiente:

- Previamente recuerdan que, según acuerdo de la comisión negociadora de 5 de octubre de 2018, publicadas en el BOP de 5 de diciembre de 2018, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 eran las que se recogieron en dicha Acta con las modificaciones que han correspondido en función del Acuerdo de la Comisión Negociadora recogido en Acta de 22 de noviembre de 2018 (modificación de RPT y CPT).

- Las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 serán las vigentes a 31 de diciembre de 2020 tras aplicarle un incremento del 0,90 %.

Se adjunta la aplicación numérica de dicha tabla como Anexo I a la presente Acta.

- La aplicación de la anterior revisión salarial se hará efectiva en el pago de la nómina correspondiente al mes de marzo o abril de 2021.

- De igual manera se abonarán los atrasos generados por el periodo 1 de enero hasta el mes anterior al que se abone la subida anterior.

- El incremento ahora acordado compensará y absorberá cualesquiera otros conceptos no recogidos en el texto convencional que los trabajadores pudieran venir percibiendo a excepción de aquellos trabajadores a los que se les haya reconocido una condición más beneficiosa al respecto.

5. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, a D. Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI número 42096485-E y en quién él delegue.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la empresa

Por la parte social

## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES VIGENTES EN LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE S.A.U.

DE 1 DE ENERO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

## A) SALARIO BASE:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo Profesional I Técnicos Nivel A	1.637,00 euros
Grupo Profesional I Técnicos Nivel B	1.311,77 euros
Grupo Profesional II Administrativos Nivel A	1.138,31 euros
Grupo Profesional II Administrativos Nivel B	921,49 euros
Grupo Profesional III Subalterno/Ordenanza	758,87 euros

## B) ANTIGUEDAD:

Importe bruto mensual Grupo Profesional 1	Importe bruto mensual resto de grupos
0,00€	0,00 euros
157,19€	108,41 euros
314,39€	216,82 euros
471,59€	325,23 euros
563,74€	433,64 euros
Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º (letra G)	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contenido económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º (letra G)

**C) COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO (“CPT”):**

Grupo Profesional - Niveles	CPT mensual
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A-Asesor de empresas y emprendedores	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A- Formación	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A-Asesoramiento Laboral	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A-Intermediación Laboral	325,23 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local- Nivel A-Turismo	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A- Promoción Económica	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A-Comercio I	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local- Nivel A-Técnico del Observatorio	325,23 euros
Grupo I-Técnico de Gestión-Nivel A- Comunicación, Innovación y Marketing	379,43 euros
Grupo I -Técnico de Gestión- Nivel A- Gestor de Promoción y Eventos	243,92 euros
Grupo I-Técnico de Gestión- Nivel A-Gestor de Comercialización	243,92 euros
Grupo I-Técnico de Gestión- Nivel A-Gestor de Eventos	243,92 euros
Grupo I-Técnico de Gestión-Nivel A-Gestor de Comunicación	379,43 euros
Grupo I-Técnico de Gestión- Nivel A-Financiación Externa	162,62 euros
Grupo I-Técnico de Gestión - Nivel A- Gestor Contable y Facturación	162,62 euros
Grupo I-Técnico de Gestión - Nivel A- Gestor Económico-Financiero	162,62 euros
Grupo I-Técnico de Gestión- Nivel A- Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y Mantenimiento	162,62 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local - Nivel B-Gestor de Turismo	189,72 euros
Grupo I- Técnico de Desarrollo Local- Nivel B - Técnico de Servicios Empresariales	189,72 euros
Grupo I-Técnico de Desarrollo Local-Nivel B-Técnico de Comercio II	271,03 euros
Grupo I-Técnico de Gestión- Nivel B-Gestor de Turismo	162,62 euros
Grupo II-Administrativo- Nivel A-Secretaria de Dirección	243,92 euros
Grupo II-Administrativo- Nivel A- Administrativo Área Empleo, Formación y Emprendimiento	81,31 euros
Grupo II-Administrativo-Nivel A-Turismo y Comercio	81,31 euros
Grupo II-Administrativo- Nivel B	54,20 euros
Grupo III -Subalterno	54,20 euros
<b>COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN (“CC”):</b>	
Puesto de coordinación	Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)
Coordinación Empleo	542,05 euros
Coordinación Turismo	542,05 euros

**Dirección General de Trabajo****Servicio de Promoción Laboral****ANUNCIO****36****132718**

Visto el Acuerdo de Revisión Salarial para el año 2022 del Convenio Colectivo de la entidad Sociedad De Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General de Trabajo,

**ACUERDA**

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director General de Trabajo,

**ALEJANDRO RAMOS GUERRA**

**ACTA DE REVISIÓN SALARIAL DE 2022 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, S.A.U.**

En Santa Cruz de Tenerife, a 14 de marzo de 2022, se reúne la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., constituida por:

DE UNA PARTE, en representación de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U. (“la Empresa”):

Nombre

1. D. Ubaldo Rodríguez Cabrera

DE OTRA PARTE, la parte social constituida los 5 miembros del Comité de Empresa de la Entidad:

Comité de Empresa	Representación
2. D.ª Rosa Lidia Ramos Delgado (Presidenta)	CCOO
3. D.ª Diana Vázquez Darías	CCOO
4. D.ª Ana Lía García Sánchez (Secretaria)	CCOO
5. D.ª Fabiola Marichal Morales	CCOO
6. D. Cristóbal Díaz Jorge	CCOO



## MANIFIESTAN Y ACUERDAN

1. Por parte de la empresa se expone que en el año 2016 se firmó el Convenio Colectivo el cual supone el régimen jurídico laboral de la Empresa de manera autónoma e independiente al Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y sus entes dependientes o participados (evidentemente todo ello bajo la normativa legal que sea de aplicación).

2. Por ambas partes se expone que en fecha 29 de diciembre de 2021 se publicó en el BOE la ley 22/2021, de 28 de diciembre de 2021 por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

3. Por parte de la representación de los trabajadores se expone además que la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, conforme a lo previsto en la Ley 22/2021, en sesión ordinaria celebrada en fecha 31 de enero de 2022, acordó aplicar el citado incremento del 2 % adicional en las retribuciones del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

4. Ambas partes acuerdan que, en el marco de la Empresa y en línea con lo aprobado por la Junta de Gobierno de la ciudad de Santa Cruz de Tenerife, aunque de manera totalmente independiente:

- Previamente recuerda que, según acuerdo de la comisión negociadora de 5 de octubre de 2018, publicadas en el BOP de 5 de diciembre de 2018, las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 eran las que se recogieron en dicha Acta con las modificaciones que han correspondido en función del Acuerdo de la Comisión Negociadora recogido en Acta de 22 de noviembre de 2018 (modificaciones RPY y CPT).

- Las tablas salariales para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 serán las vigentes a 31 de diciembre de 2021 tras aplicarle un incremento del 2 %.

Se adjunta la aplicación numérica de dicha tabla como Anexo I a la presente Acta.

- La aplicación de la anterior revisión salarial se hará efectiva en el pago de la nómina correspondiente al mes de abril de 2022.

- De igual manera se abonarán los atrasos generados por el periodo de 1 de enero hasta el mes anterior al que se abone la subida anterior.

- El incremento ahora acordado compensará y absorberá cualesquiera otros conceptos no recogidos en el texto convencional que los trabajadores pudieran venir percibiendo a excepción de aquellos trabajadores a los que se le haya reconocido una condición más beneficiosa al respecto.

5. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para lo que expresamente se autoriza, a D. Ubaldo Rodríguez Cabrera, con DNI 42096485E y en quien él delegue.

Los asistentes, leído lo que antecede, firman el presente Acta a los efectos oportunos, en lugar y fecha al inicio indicados.

Por la empresa

Por la parte social

## ANEXO I

TABLAS SALARIALES VIGENTES EN LA SOCIEDAD DE DESARROLLO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE S.A.U.

DE 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

A) SALARIO BASE:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL
Grupo Profesional I Técnicos Nivel A	1.669,74 €
Grupo Profesional I Técnicos Nivel B	1.338,00 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel A	1.161,08 €
Grupo Profesional II Administrativos Nivel B	939,92 €
Grupo Profesional III Subalterno/Ordenanza	774,05 €

B) ANTIGÜEDAD:

Tramos	Años de antigüedad	Importe bruto mensual Grupo Profesional I	Importe bruto mensual resto de grupos
1	0-3 años de antigüedad	0,00 €	0,00 €
2	3 años y un día a 6 años de antigüedad	160,33 €	110,58 €
3	6 años y un día a 9 años de antigüedad	320,68 €	221,16 €
4	9 años y un día a 12 años de antigüedad	481,02 €	331,74 €
5	12 años y un día a 15 años de antigüedad	575,02 €	442,31 €
6	15 años y un día en adelante	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contendio económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)	Mismo importe que tramo 5: no se genera más antigüedad de contendio económico, pero a partir del 15º año y cada dos años adicionales se generará el derecho a un día más de permiso de los establecidos en el art. 17º, letra G)

## C) COMPLEMENTOS PUESTOS DE TRABAJO (“CPT”):

<b>Grupo Profesional - Niveles</b>	<b>CPT mensual</b>
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesor de empresas y emprendedores	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Formación	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Asesoramiento Laboral	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Intermediación Laboral	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Turismo	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Promoción Económica	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Comercio I	331,74 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel A - Técnico del Observatorio	331,74 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Comunicación, Innovación y Marketing	387,02 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Promoción y Eventos	248,80 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comercialización	248,80 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Eventos	248,80 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Comunicación	387,02 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Financiación Externa	165,87 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Contable y Facturación	165,87 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor Económico-Financiero	165,87 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel A - Gestor de Expedientes, Inventario, Proveedores y Mantenimiento	165,87 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Gestor de Turismo	193,51 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Servicios Empresariales	193,51 €
Grupo I - Técnico de Desarrollo Local - Nivel B - Técnico de Comercio II	276,45 €
Grupo I - Técnico de Gestión - Nivel B - Gestor de Turismo	165,87 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Secretaria de Dirección	248,80 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Administrativo Área Empleo, Formación y Emprendimiento	82,93 €
Grupo II - Administrativo - Nivel A - Turismo y Comercio	82,93 €
Grupo II - Administrativo - Nivel B	55,28 €
Grupo III - Subalterno	55,28 €

## D) COMPLEMENTO DE COORDINACIÓN (“CC”):

<b>Puesto de Coordinación</b>	<b>Salario Bruto mensual (x 12 pagas al año)</b>
Coordinación Empleo	552,89 €
Coordinación Turismo	552,89 €



GOBIERNO DE CANARIAS

**BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE

Franqueo concertado 23/1
--------------------------------