

Convenio o Acuerdo: TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA**Expediente: 21/01/0014/2019****Fecha: 05/02/2019****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21000165011981.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, (en ANEXO) que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 2018 por la Asociación Empresarial ASAJA HUELVA y por los representantes de los trabajadores de la central sindical CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012, de 31 de julio por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 107/2018, de 19 de junio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del acuerdo de modificación mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

ANEXO

Que las partes que conforman esta Comisión Negociadora proceden a SUBSANAR mediante la presente acta el artículo 17 del Convenio Colectivo de referencia, referido a retribuciones, acordándose eliminar del segundo párrafo la expresión "y sin efectos retroactivos", y añadir al final del quinto párrafo la expresión "sin revisión salarial".

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA.

Convenio o Acuerdo: CORPORACIÓN PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P.**Expediente: 21/01/0015/2019****Fecha: 05/02/2019****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21000312011986.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P., que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2017 entre las



representaciones legales de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012 de 31 de julio por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 107/2018, de 19 de junio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSE CEADA LOSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.- Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo de trabajo se pacta entre la representación legal de los trabajadores de la empresa, representados por su delegado de personal, y la Dirección de la misma.

Artículo 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones económicas, sociales y laborales de la Corporación de Prácticos del Puerto y Ría de Huelva, S.L.P. y sus trabajadores, siendo su ámbito territorial el de la referida Provincia en los centros de trabajo de Mazagón y Huelva, y constituye una parte esencial del Sistema de Calidad implantado en la Empresa.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2017 y tendrá una duración de seis (6) años.

A partir del 31 de diciembre de 2022, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año excepto denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación, máximo, a la citada fecha de vencimiento. Dicha denuncia deberá hacerse expresamente y por escrito.

Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones aquí prescritas ya sean de carácter obligacional o normativo.

En caso de que no mediara denuncia del presente convenio por alguna de las partes, a partir del 1 de Enero de 2023 todos los conceptos consolidables y no consolidables (todos los pluses sin excepción y complementos indemnizatorios que procedan), quedarán automáticamente incrementados en el mismo porcentaje que el correspondiente a la subida de las tarifas del servicio de practicaje fijada por la Autoridad Portuaria para ese año.



Artículo 4.- Efectos Económicos.

Se establece una subida salarial del 1,5% anual para los años 2017 y 2018 y del 2% para 2019, 2020, 2021 y 2022 de todos los conceptos salariales y no salariales sin excepción, subida que viene recogida en la tabla salarial del Anexo I

Artículo 5.- Prelación de normas y derecho supletorio.-

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Corporación y su personal laboral. Con carácter supletorio y en lo que no está previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 y por la ley 3/2012 así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico invisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de declararse su nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativo de una parte del Convenio Colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas y aquellas otras para cuyo cumplimiento fueran imprescindibles las cláusulas declaradas nulas.

En el supuesto anterior la Comisión Negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas declaradas nulas y de las nulas sobrevenidas en el plazo máximo de 1 mes a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

En el supuesto de desacuerdo, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA.

Durante la nueva negociación del articulado declarado nulo, será de aplicación en su caso, y a los efectos de que no se produzca un vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 y por la ley 3/2012.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por un representante de la Corporación y el delegado de personal.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de 2 por representación.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria de la Comisión, de manera indistinta, sin más requisitos que la comunicación por escrito, por cualquier medio, (Carta, Telegrama, Fax....) con una antelación mínima de tres días, haciendo constar en la misma el Orden del Día.

Los acuerdos de la Comisión quedarán reflejados en el Acta correspondiente, siendo notificada a los interesados en el plazo de diez días a contar desde la aprobación de la correspondiente Acta.

Para solucionar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA.

Conflictos colectivos. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la aplicación o interpretación del presente Convenio, y sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, se someten a los procedimientos de conciliación y mediación del SERCLA.



Artículo 8.- Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio, estimadas en su conjunto, compensarán en su totalidad a las que regían anteriormente cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones económicas, reglamentarias, convenidas, concedidas unilateralmente por la Corporación o establecidas por precepto legal, convenio colectivo o cualquier otra norma.

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 atribuidos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo. Clasificación del personal: grupos y categorías profesionales. Jornada. Festivos y vacaciones. Permisos. Excedencias.

Artículo 9.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores y demás normas vigentes sobre esta materia, respetando siempre lo que dispone el presente Convenio.

Artículo 10.- Clasificación en grupos profesionales.

Aquellos trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Artículo 11.- Definición de los grupos profesionales.

Se establecerán los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Operativa

Patrón – Motorista.

Marinero

Grupo 2: Administración

Jefe/a de Administración.

Administrativo/a.

Artículo 12.- Definición de categorías

Operativa:

Patrón - Motorista: Es aquella persona, que teniendo la titulación adecuada, patronea una embarcación dedicada al traslado de los prácticos que embarcan y desembarcan de los buques que entran y salen del puerto de Huelva.

El Patrón-motorista es el responsable de la seguridad de la embarcación tanto en navegación como en su amarre en amarradero seguro.

Al iniciar su jornada se asegurará de que los niveles de combustible, aceite y agua de refrigeración de los motores de la embarcación asignada son los correctos, reponiéndolos en caso contrario.

Periódicamente comprobará el estado y funcionamiento del equipo de seguridad: bombas de achique y contra incendios, extintores, zafa hidrostática de la balsa salvavidas, luces de navegación, VHF de respeto, radar, etc e informará a la mayor brevedad posible al Práctico Encargado de las embarcaciones de cualquier incidencia o anomalía detectada.

Realizará, en todo caso, todas las funciones que tradicionalmente ha tenido asignadas para asegurar la correcta prestación del servicio entre las que se incluyen:



- Avisar a los Sres. Prácticos de guardia una hora antes de la indicada para el inicio de las maniobras de acuerdo al turno de trabajo, excepto en las entradas de grandes metaneros (2 prácticos) y salidas de buques de la Monoboya de Cepsa en las que el aviso se dará con hora y media de antelación.
- Atender las comunicaciones por radio VHF en inglés y en español.
- Avisar al Servicio de Amarre:
- A la entrada. Al embarcar el práctico de servicio.
- A la salida. Una hora antes de la salida del buque al mismo tiempo que al práctico de servicio.
- Avisar al Servicio de Remolque a la salida de los buques a requerimiento del práctico de servicio.
- Atender y consultar con el piloto de guardia de refinería.
- Atender y consultar con Huelva Tráfico cuando sea necesario.
- Atender y consultar con Huelva Port Control de acuerdo al protocolo del nuevo Servicio de Información a Buques que se está implantando en el puerto.
- Atender y consultar con los consignatarios de los buques cuando sea necesario.
- Mantener limpias y operativas las embarcaciones dando cuenta al Práctico Encargado y al Gerente de cualquier problema o avería.
- Transportar a los prácticos y mover los vehículos de la empresa entre Huelva y Mazagón y entre estas dos localidades y los muelles y pantalanes, de acuerdo a las entradas y salidas de buques previstas.
- Elaborar los partes diarios de servicio y remitirlos a la oficina de Huelva a las 0800 horas cada mañana.
- Supervisará el mantenimiento básico de los vehículos (niveles de aceite, refrigerante, estado y presión de los neumáticos, limpieza etc.), para lo cual contará con el apoyo del marinero de su turno.

Marinero: Es el que sirve en las maniobras de las embarcaciones para ejecutar las faenas de cubierta, estando a las inmediatas órdenes del Patrón y desempeñando las faenas pertenecientes a su puesto de trabajo.

Asistirá a los prácticos en el momento del embarque y desembarque de los buques.

A las órdenes del patrón realizará todas las funciones que tradicionalmente ha tenido asignadas para asegurar la correcta prestación del servicio entre las que se incluyen:

- Limpieza de la embarcaciones: cubierta, cabina, acomodación y espacio de máquinas.
- Trabajos de mantenimiento y reparación.

y las mismas que el patrón, en lo que se refiere a comunicaciones y la distribución y mantenimiento de los vehículos de empresa, por delegación y bajo la supervisión de éste.

Administrativas:

Jefe de administración: persona encargada de coordinar, supervisar y controlar la ejecución de los procedimientos administrativos y contables que rigen el funcionamiento interno de la Corporación, así como de representar a la Empresa, dentro del ámbito de sus funciones, ante los órganos oficiales administrativo-económicos, bajo la supervisión del Gerente.

Administrativo: persona que a las órdenes del jefe del departamento de administración y del gerente, se encarga de las tareas administrativas: trabajos informáticos y archivo de la documentación, colaboración en tareas de anotación contable, tramitación y registro de correspondencia, sistema de calidad, etc. Colaborará en el mantenimiento básico de los vehículos (combustible, presión de neumáticos, etc) y atenderá al teléfono y la radio. Colaborará con el personal de la



Barra en la distribución de los vehículos de empresa entre Huelva y Mazagón y los pantalanes cuando sea necesario de acuerdo a las necesidades del servicio.

Realizará, en todo caso, todas las funciones que tradicionalmente ha tenido asignadas para asegurar la correcta prestación del servicio.

Artículo 13.- Jornada.

Para el personal de flota:

La jornada laboral anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo, distribuidas en turnos rotativos de ocho horas (8), en horario de mañana, tarde y noche, trabajando seis (6) días consecutivos (2 mañanas, 2 tardes y 2 noches), y descansando cuatro (4) días consecutivos.

Todas las horas que sobrepasen esta cifra (1.752) tendrán el carácter de horas extraordinarias.

Dentro de la jornada se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como descanso para el "bocadillo", que serán de 30 minutos por turno que se disfrutará cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Dado que el servicio de practicaje que tiene encomendado la Corporación es permanente a todos los efectos y su ejecución inaplazable, cuando al final de un turno de guardia un práctico se hallase realizando una maniobra, los tripulantes salientes prolongarán su jornada el tiempo preciso para recogerle una vez acabada aquella. Dicho exceso de jornada queda compensado por el plus de Fin de Guardia cuando sea inferior a veinte minutos. En caso de que sea superior a veinte minutos devengará horas extraordinarias de obligado cumplimiento.

Anualmente se elaborará por la empresa el Calendario Laboral Anual, debiendo exponerse en lugar visible en los centros de trabajo dentro de los tres últimos meses del año anterior al de la puesta en su funcionamiento.

Para el personal administrativo:

Jefe de administración: La jornada laboral será de 35 horas semanales, de lunes a viernes, en jornada de 0800 a 1500.

Administrativo: La jornada laboral será de 40 horas semanales en horario de mañana y tarde de lunes a viernes y sábados por la mañana.

De lunes a viernes:

De 0800h a 1230h

De 1500 a 1730h

Sábados:

De 0800 a 1300h

Artículo 14.- Festivos y vacaciones.

Para el personal de flota:

El personal de flota, patrones y marineros, disfrutará de los 14 días festivos anuales incluidos en el calendario laboral oficial de la provincia como días retribuidos. La misma consideración y a todos los efectos que los anteriores tendrá el día del Carmen.

El personal de flota, patrones y marineros, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales cuya distribución vendrá determinada en el Calendario Laboral Anual del Anexo II. Se pacta la distribución irregular de los treinta días de vacaciones con el fin de hacer posible la jornada establecida en el artículo 13 (cuatro días de descanso cada seis de trabajo).

Se establece una libranza anual extraordinaria de seis días para cada uno de los trabajadores de flota que se disfrutarán de forma continuada, no pudiendo coincidir su disfrute con trabajadores de la misma categoría. Estas libranzas extraordinarias serán cubiertas solidariamente por sus compañeros de categoría.



Las sustituciones solidarias a las que se refiere el párrafo anterior se llevarán a cabo alargando la jornada pactada en cuatro horas. Estas horas no tendrán la consideración de horas extraordinarias y serán retribuidas por la empresa como salarios ordinarios, ya que forman parte de la jornada anual pactada.

Por necesidades del servicio, en el disfrute de estas libranzas extraordinarias no podrán coincidir dos o más trabajadores de la misma categoría y no podrán incluir los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

Para el personal administrativo:

El personal administrativo disfrutará de los 14 días de permiso retribuido del calendario laboral oficial de la provincia más el Día del Carmen que tendrá la misma consideración.

Las vacaciones serán de 30 días naturales y podrán ser concedidas de forma fraccionada en dos períodos de 15 días.

Artículo 15.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Por excepción, y transcurrido un preaviso de 9 meses, en caso de matrimonio, se concederán 20 días de permiso retribuido.
- b) 3 días por el nacimiento de un hijo o por la defunción, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento el permiso será de 4 días. Los días correspondientes a enfermedad grave u hospitalización se disfrutarán de forma inmediata y continuada al hecho causante.
- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, englobando el ejercicio del sufragio activo.
- f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El trabajador tiene derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente, tiene derecho a la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.
- h) 3 días de asuntos propios (en cualquiera de los turnos de mañana, tarde y noche). No podrán ser solicitados para su disfrute en los 15 días festivos del calendario laboral de la empresa y los días 24 y 31 de Diciembre.

Por necesidades del servicio, no podrán coincidir los días de asuntos propios de dos o más trabajadores de la misma categoría ni del mismo turno. Tampoco se podrán solicitar coincidiendo con la sustitución solidaria de los períodos de descanso extraordinario establecidos en el artículo 14.

Los trabajadores avisarán a la empresa de las fechas en las que desean disfrutar los días de asuntos propios con al menos 5 días de antelación.

Los días de asuntos propios se disfrutarán dentro del año natural y no son acumulables para el siguiente.

Artículo 16.- Excedencias.

En esta materia las partes acuerdan acogerse a lo legalmente establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015.



CAPÍTULO III RETRIBUCIONES.-

Art. 17.- Los salarios de este Convenio están compuestos por:

- SALARIO BASE
- PLUS AD PERSONAM
- PLUS CONVENIO
- PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

Complementos indemnizatorios:

- DIETAS.
- KILOMETRAJE
- PREMIO DE JUBILACIÓN.
- AYUDAS PARA BECAS Y LIBROS DE ESTUDIO.

Artículo 18.- Salario base

El salario base se trata de una cantidad devengada por mes natural. El importe correspondiente a cada categoría para el año 2017, es el que figura en el Anexo I.

Artículo 19.- Plus Ad Personam

Se mantiene el “Plus Ad Personam” para aquellos trabajadores dados de alta en la Empresa antes del 1 de enero de 2009. Este complemento se incrementará en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Dicho Plus Ad Personam, no será aplicable para el personal de nuevo ingreso dado su carácter estrictamente personal, y su importe anual se prorrateará en catorce mensualidades.

La Empresa se compromete a mantener este Plus Ad Personam a todos los trabajadores en alta actualmente mientras dure su relación laboral con la misma. Su importe, según el Anexo I, será el fijado para cada trabajador y con su percepción quedan absorbidos y compensados los siguientes conceptos :Antigüedad, Plus de Barcos Nocturnos, Plus de Tonelaje Nocturno, Plus de Barcos Festivos, Plus de Calidad, Plus de Embarque, Plus de Manutención y Plus de Transporte. Todos ellos conceptos que se percibían anteriormente a Enero del año 2009.

Para los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2009, se incrementará en 750 € anuales con respecto a lo percibido en 2016, prorrateados en catorce pagas para cada año de vigencia del presente Convenio.

Este complemento se incrementará en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Artículo 20.- Plus Convenio

El Plus Convenio es de aplicación para todos los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio.

Para el personal de flota que realizan trabajo a turnos de acuerdo al Calendario Laboral Anual incluido en el Anexo II, el Plus Convenio absorbe y compensa los conceptos salariales que se relacionan a continuación:

- Plus de Turnicidad.
- Plus de Fin de Guardia.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Festivos y Fines de Semana.

Para el personal administrativo el Plus Convenio absorbe y compensa los siguientes conceptos:



- Plus de Sábados.
- Desempeño profesional.
- Confidencialidad.
- Confianza.

Plus de Turnicidad.-

El Plus de Turnicidad tiene como finalidad compensar económicamente el esfuerzo que supone el trabajo continuado en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

Plus de Fin de Guardia.-

El Plus de Fin de Guardia tiene como finalidad compensar económicamente los excesos de jornada inferiores a 20 minutos en los que eventualmente incurre la guardia saliente debido a las particularidades del Servicio de Practicaje.

Los excesos de jornada compensados por este Plus no tienen la consideración de Horas extraordinarias, como establece el artículo 24 del Convenio, y son de obligado cumplimiento.

Plus de nocturnidad.-

El personal de flota trabaja por la noche (entre las 2200 y las 0600 horas) dos de cada 10 días. Aunque este trabajo no puede ser considerado como trabajo nocturno de acuerdo al artículo 36 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, se abonará el citado Plus de Nocturnidad a todos los trabajadores afectados por el Calendario Laboral Anual del Anexo II.

Plus de Festivos y Fines de Semana.-

El Plus de Festivos y Fines de Semana compensa económicamente la irregular distribución de los descansos correspondientes a ambos conceptos para hacer posible la jornada pactada en el artículo 13 (seis jornadas de trabajo seguidas de cuatro de descanso).

La cuantía de cada uno de los cuatro pluses absorbidos y compensados por el plus Convenio será igual al 25% del valor total del Plus.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.

Todo el personal afectado por este Convenio, recibirá anualmente y con carácter obligatorio, dos pagas extraordinarias: una el 1 de Julio y la otra el 15 de Diciembre.

La cuantía de cada una de ellas, será la suma de todos los conceptos salariales fijos mensuales.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente forma:

P. Ext. Junio: del 1 de Enero a 30 de Junio.

P. Ext. Navidad: 1 de Julio a 31 de Diciembre.

A las personas a las que se les ingrese o cese durante el año, se le abonará la parte proporcional que le corresponda por el tiempo de trabajo.

Artículo 22.- Kilometraje.

De tener que realizar, algún trabajador, el desplazamiento en su vehículo propio hasta el centro de trabajo de Mazagón, por necesidades del servicio, se le abonará en concepto de Kilometraje, los realizados, ida y vuelta, el importe por kilómetro establecido en el Anexo I.

Artículo 23.- Dietas.

En caso de tener que prolongar la jornada de trabajo más de dos horas, por necesidades del servicio, se abonara en concepto de dietas, según se corresponda, las cantidades establecidas en el Anexo I.

Artículo 24.- Ropa de Trabajo.

La empresa proporcionara al trabajador la indumentaria habitual con sustitución previa entrega de la deteriorada. La ropa de trabajo facilitada por la empresa es de uso obligado.



Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la Corporación y de voluntaria aceptación por parte del trabajador. Se abonarán conforme a la cuantía que figure en el Anexo I.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o por encima de la jornada ordinaria de trabajo diario salvo los excesos de jornada inferiores a 20 minutos en los que pudiera incurrir la guardia saliente en el momento del cambio de la guardia según viene establecido en el concepto Plus de Fin de Guardia incluido en el Plus Convenio 2013, y las trabajadas para cubrir las libranzas extraordinarias pactadas en el artículo 14.

CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS.-**Artículo 26.- Premio de Jubilación.**

Se establece un premio para los trabajadores fijos que se jubilen, de acuerdo con las escalas y cantidades que figuren en el Anexo I. Los premios a la jubilación no estarán sujetos a revisión salarial anual.

Artículo 27.- Ayudas para Becas y Libros de Estudios.

Se establece un sistema de ayuda económica para todos los trabajadores fijos, en razón de los estudios que se encuentren realizando sus hijos. La cuantía será anual y de acuerdo con el baremo que figura en el Anexo I.

Dichas cantidades serán abonadas en el mes de Septiembre, previa acreditación para su percepción, y que se concederán por dos hijos por trabajador, siempre que acrediten aprovechamiento académico (la repetición de curso conllevaría la pérdida de esta ayuda), sean solteros menor de 25 años y no realicen trabajo familiar o remunerado.

Artículo 28.- Promoción profesional.

La promoción profesional a Patrón se realizará de acuerdo con las necesidades organizativas del servicio, con las condiciones de confianza, idoneidad, capacitación y experiencia del aspirante previa consulta con el delegado de personal.

CAPÍTULO IV**Representación legal de los trabajadores****Artículo 29.- Representación legal de los trabajadores.**

La representación colectiva de los trabajadores en la empresa tendrá los derechos, garantías y obligaciones establecidas en el título 2, capítulo 1, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Permisos al representante de los trabajadores.-

I.- El delegado de personal dispondrá libremente de las horas que la legislación vigente en cada momento les reserve para realizar su labor de representación sin otra limitación que la de que ello no perturbe la normalidad de la actividad empresarial y debiendo comunicar con la mayor antelación posible a sus jefes respectivos la fecha de la ausencia.

II.- El tiempo empleado en las reuniones con la Dirección no computará para la reserva de horas de que pueden disponer libremente el delegado de personal y, en estos casos, acudirá a la citación de la Dirección abandonando el trabajo únicamente por el tiempo imprescindible.

III.- En el presente convenio se pacta que la reserva de horas será de 16 mensuales.

CAPÍTULO V.-**DERECHO ASISTENCIAL****Artículo 31.- Socorro por fallecimiento e incapacidad permanente.**

La Corporación establecerá a su cargo y a favor de los trabajadores un seguro por las contingencias y cuantías que se especifican a continuación:

1.- Muerte natural.



Si un trabajador falleciera de muerte natural, es decir, no por accidente laboral, encontrándose vigente el contrato de trabajo, el empresario abonará a los beneficiarios de este trabajador, la cantidad de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento, con independencia de lo que perciba por parte de otros organismos oficiales.

2.- Muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para este supuesto se fija una indemnización a favor del trabajador de 49.771,18 €.

3.- Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para este supuesto se fija una indemnización a favor del trabajador de 28.936,74 €.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 32.- Prevención de riesgos laborales y sanidad a bordo

En esta materia se estará en cada momento a lo que establezca la legislación aplicable, entre ella la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como a lo convenido específicamente en este Centro de Trabajo, y en el Sistema de Calidadimplantado en la Empresa.

La Corporación vendrá obligada a cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales con el objeto de conseguir una protección eficaz en trabajadores y trabajadoras, y en particular en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores y trabajadoras, actuación en casos de emergencia de riesgo grave e inminente así como de vigilancia de la salud.

La acción preventiva se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos que se realizará a todos los efectos teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, debiéndose realizar los correspondientes controles periódicos así como las actualizaciones precisas, adoptándose las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad profesional que tenga que realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La Corporación garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud a través de reconocimientos específicos en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de salud de los trabajadores y trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

De igual forma corresponde a cada trabajador y trabajadora observar el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pudiera afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, con arreglo a su formación y las instrucciones del empresario.

En todo lo que haga referencia a la sanidad, seguridad e higiene a bordo de las embarcaciones, ambas partes se remitirán a la normativa vigente y en particular a lo dispuesto en el art.44 del R.D. 973/2009, de 12 de junio que regula las titulaciones profesionales de la Marina Mercante, así como en los arts. 306, 307 y 308 del R.D. 2/2011, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, para lo cual la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los equipos de medición necesarios.

La empresa facilitará ropa y equipo necesario de conformidad con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Se considera obligatoria la utilización de aquellas prendas de protección personal y de aquellos equipos y elementos de seguridad que sean en cada momento precisos para el desarrollo del trabajo a efectuar.



CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONES

Artículo 33.- Faltas en que pueden incurrir los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales en atención a las obligaciones asumidas a través de la celebración del contrato de trabajo, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio.
2. Tales incumplimientos laborales se clasificarán en faltas leves, graves y muy graves.

Faltas leves.- Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad y ausencias no justificadas, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del trabajador, en cuyo caso se considerará falta grave.
2. Abandonar el trabajo sin que medie autorización o motivo justificado, siempre que de ello no se derive perjuicio objetivamente apreciable para el servicio y relacionado con las funciones del trabajador, en cuyo caso se considerará falta grave.
3. Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la normal convivencia en el centro de trabajo.
4. La falta de aseo y decoro durante la permanencia en el centro de trabajo, así como la utilización de ropa de trabajo distinta a la proporcionada por la empresa.
5. La trasgresión leve de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
6. Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que los trabajadores tengan a su cargo.

Faltas graves.- Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad y ausencias no justificadas reiteradas en el período de tres meses, así como aquellas que conlleven perjuicio objetivamente apreciable para el servicio.
2. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
3. La desobediencia a las órdenes recibidas de los superiores en materia relacionada con el servicio.
4. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves en el período de 60 días.
5. Provocar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo, así como las denuncias falsas o infundadas.
6. La trasgresión grave de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Faltas muy graves.- Se consideran faltas muy graves:

1. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos.
2. La embriaguez o toxicomanía estando en servicio en los términos establecidos en el art. 44 del R.D. 973/2009.
3. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
6. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.



7. La reiteración de tres faltas graves, siempre que se cometan en los últimos 6 meses de servicio.
8. Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los superiores, así como a los compañeros y subordinados.
9. El abuso de autoridad respecto a los subordinados.
10. El abandono del servicio de guardia, sin causa que lo justifique.
11. El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
12. La inobservancia de la normativa sobre seguridad y salud en el centro de trabajo que afecte directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias del mismo.
13. El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo.
14. La imprudencia o negligencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones de las embarcaciones así como la negligencia grave que ocasione mal estado de los elementos de seguridad.
15. El acoso por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a cualquier miembro de la empresa.

Artículo 34.- Sanciones

A) Faltas leves:

- a) Amonestación oral o por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días.

- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de delegado de personal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa.

4. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará al delegado de personal.

5. Las faltas leves prescriben 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, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de acometimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1^a

En todo lo no dispuesto en el articulado anterior se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



ANEXO I
Tablas Salariales para el Año 2017
SALARIO BASE:

Patrón – Motorista:	1.496,10
Marinero:	1.246,73
Jefe de Administración:	2.046,54
Administrativo:	1.246,73

HORAS EXTRAORDINARIAS: euros/hora

Patrón – Motorista:	23,69
Marinero :	21,20
Administrativo:	21,20
Las horas extras realizadas en festivo serán incrementadas en un 50% del valor de la hora extraordinaria normal.	

Dietas.-

Desayuno:	3,79
Comida:	12,48
Cena:	12,48
Kilometraje: 0,32 € x kilómetro	

PLUS AD PERSONAM:

Antonio Bonilla Lorente	796,66
Miguel García Zamudio	876,45
Germán Prados Soler	685,71
Manuel López Pedraza	763,00
David Font Briones	791,70
Manuel Hierro Arcángel	685,71
Fátima Rosso Fernández	374,02
Francisco Hierro Arcángel	96,66
Luis Rivero Garrido	96,66
Antonio Castro	96,66
Julio López	96,66
J.M. González Pedrouso	96,66
J.M Suárez Toscano	96,66
Pedro Vides Sánchez	96,66
Laura Bernal Rodríguez	96,66

PLUS CONVENIO:

Patrón-Motorista:	885,19
Marinero:	810,39
Jefe de Administración:	1.248,71
Administrativo:	623,37

AYUDA DE ESTUDIOS:

Educación Infantil	124,68
Primaria	143,37
Secundaria	155,84
Bachillerato	162,07
Formación profesional	168,29
Enseñanzas G.M.	199,48
Enseñanzas Sup.	199,48

PREMIO DE JUBILACIÓN:

Trabajadores que se jubilen con 65 años:	2.155 €
Trabajadores que se jubilen con 64 años:	3.770 €
Trabajadores que se jubilen con 63 años:	5.385 €
Trabajadores que se jubilen con 62 años:	7.000 €
Trabajadores que se jubilen con 61 años:	8.620 €
Trabajadores que se jubilen con 60 años:	10.230 €
Trabajadores que se jubilen con 59 años:	11.850 €
Trabajadores que se jubilen con 58 años:	13.465 €
Trabajadores que se jubilen con 57 años:	15.080 €

**MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
DIRECCIÓN GENERAL DE SOSTENIBILIDAD DE LA COSTA DEL MAR
SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS EN HUELVA**

ANUNCIO del SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS EN HUELVA de 12 de febrero de 2019, por el que se somete a información pública el Proyecto de "APORTACIÓN DE ARENA Y MEJORA DE LOS DISPOSITIVOS DE RETENCIÓN DE LA MISMA, EN LA PLAYA DE MATALASCAÑAS, T.M. DE ALMONTE (HUELVA)", y su correspondiente Estudio de Impacto Ambiental.

Ref: 21-0473

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, se somete a información pública el Proyecto de "Aportación de arena y mejora de los dispositivos de retención de la misma, en la playa de Matalascañas, t.m. de Almonte (Huelva)", y su correspondiente Estudio de Impacto Ambiental, durante un plazo de TREINTA DÍAS, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

El citado proyecto está sujeto a evaluación de impacto ambiental ordinaria conforme al procedimiento establecido en los artículos 33 y siguientes de la citada Ley, correspondiendo su autorización al Ministerio para la Transición Ecológica, a través de su Dirección General de Sostenibilidad de la Costa y del Mar.