

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PUERTO DEPORTIVO DE MARBELLA, S.A.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º.- Ámbito funcional 03
- Artículo 2º.- Ámbito personal 03
- Artículo 3º.- Ámbito temporal 03
- Artículo 4º.- Prórrogas..... 03
- Artículo 5º.- Cláusula de descuelgue..... 03
- Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas 04
- Artículo 7º.- Comisión paritaria 04
- Artículo 8º.- Vinculación a la totalidad..... 04

II.- DEL PERSONAL

- Artículo 9º.- Garantías y contratación..... 04
- Artículo 10º.- Ceses y finiquitos 05
- Artículo 11º.- Ascensos..... 05
- Artículo 12º.- Organización del trabajo..... 05

III.- DISPOSICIONES SOCIALES

- Artículo 13º.- Jornada y fiestas 06
- Artículo 14º.- Conservación del puesto de trabajo y asistencia jurídica . 07
- Artículo 15º.- Vacaciones anuales reglamentarias 07
- Artículo 16º.- Licencias 07
- Artículo 17º.- Permisos y excedencias a representantes sindicales 08

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 18º.- Incremento retributivo..... 08
- Artículo 19º.- Salario Base 09
- Artículo 20º.- Antigüedad 09
- Artículo 21º.- Pagas extraordinarias 09
- Artículo 22º.- Dietas..... 09
- Artículo 23º.- Pluses y complementos 09
 - 1. Plus dedicación..... 09
 - 2. Plus nocturnidad..... 10
 - 3. Plus domingos y festivos 10
 - 4. Complemento personal 10
 - 5. Suministro de combustible 11
- Artículo 24ª.- Horas extraordinarias..... 11

V.- AYUDAS ECONÓMICAS

- Artículo 25º.- Incapacidad temporal..... 11
- Artículo 26º.- Ayuda por fallecimiento..... 11

• Artículo 27º.- Ayuda por incapacidad permanente	11
• Artículo 28º.- Ayuda escolar	12
• Artículo 29º.- Ayuda por hijo minusválido	12
• Artículo 30º.- Jubilaciones	12
VI.- VIGILANCIA Y SALUD LABORAL	
• Artículo 31º.- Vigilancia de la salud	13
• Artículo 32º.- Vestuarios	13
VII.- DERECHOS SINDICALES	
• Artículo 33º.- Delegados/as de personal	13
VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES	
• Artículo 34º.- Faltas y sanciones.....	14
DISPOSICIONES ADICIONALES	
• Disposición adicional primera.....	15
• Disposición adicional segunda	16
• Disposición adicional tercera	16
DISPOSICIONES FINALES	
• Disposición final primera.....	16
• Disposición final segunda	16
TABLA SALARIAL	17

CONVENIO COLECTIVO DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL PUERTO DEPORTIVO DE MARBELLA, S.A.

I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la Sociedad Municipal Puerto Deportivo de Marbella S.A., y empresas que se subroguen a ella.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL.

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores que trabajen en la empresa cualquiera que sea su modalidad contractual.

Será así mismo de aplicación para aquellos trabajadores que ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio los trabajadores con contrato de alta dirección, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1382/1985.

ARTÍCULO 3º.-AMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá la duración de cuatro años la aplicación de sus efectos será desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

ARTÍCULO 4º.- PRORROGAS.

El presente Convenio Colectivo podrá ser prorrogado por años naturales, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación o de cualquiera de sus prorrogas.

En caso de prórroga, los conceptos económicos de la tabla adjunta se verán incrementados según los límites que marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por ser esta norma de obligado cumplimiento.

ARTÍCULO 5º.- CLAUSULA DE DESCUELGUE

En ningún caso, la empresa podrá descolgarse del contenido de este convenio, en todo caso deberá ser la comisión paritaria, en un plazo de 30 días a partir de la petición quien resuelva.

ARTÍCULO 6º.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Toda disposición de rango superior que represente una mejora a favor de los trabajadores será de aplicación a partir de su entrada en vigor, siempre que, considerada en computo global anual, superase las aquí planteadas.

ARTÍCULO 7º.- COMISION PARITARIA.

Se crea la comisión paritaria del convenio con las funciones, facultades, actividades y procedimientos señalados en las disposiciones legales vigentes. Esta comisión estará formada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, y asesores que cada parte estime oportuno.

ARTÍCULO 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto de que la Autoridad Laboral en uso de sus facultades hiciera un requerimiento de algunos de los artículos del presente Convenio, se reunirá la comisión negociadora para solucionar dicho requerimiento, teniendo validez el resto del contenido del convenio.

II.- DEL PERSONAL

ARTÍCULO 9º.- GARANTIAS Y CONTRATACIÓN

Como garantía del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la legislación vigente, se establecen los siguientes acuerdos:

- a) El contrato de trabajo se formalizará por triplicado, el trabajador sólo firmará una vez suscritas todas las cláusulas del mismo y siempre antes de iniciar su relación laboral. Debidamente registrado por los servicios de empleo correspondientes, se le hará entrega de una copia al trabajador y a los delegados de personal la correspondiente copia básica.
- b) La empresa, a petición de los delegados de personal, deberá entregar a estos, fotocopia del modelo TC-1 del último mes ingresado.
- c) En el plazo de 7 días a partir de la fecha de ingreso, la empresa entregará al trabajador una fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente sellado por la entidad gestora de la Seguridad Social.
- d) El período de prueba será de 15 días para el personal especialista y no cualificado, de 30 días para el personal administrativo y de tres meses para el personal técnico titulado.

ARTÍCULO 10º.- CESES Y FINIQUITOS

Cuando se produzca el cese de un trabajador, con la conformidad de éste, el documento de finiquito en el que formalice su voluntad de poner fin a la relación laboral, deberá firmarlo en presencia de un representante de los trabajadores y de conformidad con el modelo que se diseñe para este convenio; si el trabajador desistiere de dicha asistencia, deberá hacer constar su renuncia expresa.

ARTÍCULO 11º.-ASCENSOS

Todo el personal de la empresa tendrá en igualdad de condiciones derecho preferente para cubrir las vacantes que en la misma pueda producirse en las categorías superiores a las que actualmente desempeñen, mediante los correspondientes turnos de promoción interna, que respetarán en todo caso los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se deberán estudiar y valorar los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente.

Existirá un botiquín de primeros auxilios en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 12º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. Conforme a la legislación vigente, la organización y dirección del trabajo es facultad y competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en que ésta delegue, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidas en dicha legislación a la representación de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene como objetivo lograr en la Empresa un nivel adecuado de productividad, eficacia de los servicios y racionalización del trabajo y procesos, de manera compatible con la seguridad y la salud, fundamentado en la mejor prestación de los recursos humanos y uso de recursos materiales, para los que es imprescindible la más activa y responsable actitud de las partes: Dirección de la Empresa y trabajadores.

Las partes adquieren el compromiso de fomentar y mantener abiertos canales para una comunicación fluida, fomentándose fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad, con el fin de canalizar la información y sugerencias que puedan aportar los trabajadores, por sí mismos o a través de su representación legal, sobre la marcha de los servicios, sin perjuicio de la información que tengan que recibir o transmitir en el desempeño normal de su trabajo.

2. Cuando, como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, se pudieran producir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Dirección de la Empresa adoptará la resolución previo informe a la representación legal de los trabajadores, a la que dará traslado de la cuestión con la antelación suficiente, para que ésta emita su informe en el plazo de quince días naturales.

- a) Los delegados de personal serán informados de la apertura de expediente disciplinario a los trabajadores, así como de su resolución.
- b) Los delegados de personal deberán ser informados de toda nueva contratación, despido, finiquito y todo lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación aplicable.
- c) Los trabajadores que quisieran que se les descuente en nómina la cuota del sindicato, remitirán a la empresa un escrito en el que expresaran, con claridad, la orden de descuento así como el número de la cuenta corriente, o libreta de ahorro al a que deberá ser transferida la citada cantidad. La empresa efectuará la antes mencionada detracción.

III.- DISPOSICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 13º.- JORNADA Y FIESTAS.

- a) La jornada será de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo, con carácter general. Para el caso de que el Ayuntamiento de Marbella ampliara la jornada durante la vigencia de este convenio, ésta será extensible a la empresa Puerto Deportivo de Marbella, S.A., con el único requisito de comunicación previa a la representación de los trabajadores.
- b) El horario para los trabajadores afectados por este Convenio será, en general, de jornada continua y en turnos, los cuales serán establecidos por la empresa, previa audiencia de los Delegados de Personal.
- c) La jornada laboral de los días 16 de julio, 24 y 31 de diciembre será considerada festiva.
- d) Los trabajadores dispondrán de 30 minutos de descanso durante su jornada que se computarán como tiempo trabajado efectivo. Este periodo de descanso será proporcional para los trabajadores con jornada a tiempo parcial.
- e) Se establece un turno rotacional para el personal de administración que cubrirá la jornada de mañana y tarde, elaborándose mensualmente los cuadrantes de servicio.

Dicho turno estará dispuesto de la siguiente forma:

- Invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio), la jornada se realizará de lunes a sábados, en turno de mañana y tarde, reduciéndose media hora. Los trabajadores que realicen el turno de 11 a 18 horas, percibirán una dieta especial de 12 € por día efectivo de trabajo.
 - Verano (del 15 de junio al 15 de septiembre), la jornada se realizará de lunes a domingo, en turno de mañana y tarde. Durante este periodo será de aplicación lo previsto en el artículo 26.1., no aplicándose la dieta especial especificada en el párrafo anterior.
- f) Los trabajadores que por razones de formación cursen estudios tendrán preferencia para solicitar que la jornada laboral y los turnos se le adapten al horario docente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio.

- g) Durante las fiestas mayores de Marbella y San Pedro Alcántara, se llevará a cabo una reducción de jornada de dos horas. La reducción se empezará a efectuar desde el primer día de fiesta y hasta su clausura.

ARTICULO 14º.- CONSERVACION DEL PUESTO DE TRABAJO Y ASISTENCIA JURIDICA.

A) CONSERVIACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO:

Se garantiza la reserva del puesto de trabajo al trabajador al que se suspenda el contrato por privación de libertad, ello motivado por la imposibilidad justificada de asistencia al trabajo y como garantía del derecho a la presunción de inocencia, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. No ha de existir sentencia condenatoria firme.
2. El interesado ha de poner en conocimiento de la Empresa su situación de privación de libertad en un plazo no superior a diez días desde que aquélla se produjese.

B) ASISTENCIA JURÍDICA:

Los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones incurran en responsabilidad civil o penal, serán asesorados jurídicamente por la Empresa, siempre que lo requieran.

La asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrados y procuradores, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la empresa en su plantilla o concertarse los servicios profesionales ajenos pertenecientes a los Colegios de Málaga a elección del trabajador.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES ANUALES REGLAMENTARIAS

Las vacaciones serán de 31 días naturales al año, pudiéndose fraccionar en dos periodos. Durante el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, el trabajador percibirá el 100% de todos los conceptos salariales.

Cada año la empresa elaborará un calendario de vacaciones, debiéndose escuchar a la representación legal de los trabajadores.

Los trabajadores que, como consecuencia de la planificación de los turnos de vacaciones, no pudieran disfrutar de más de 15 días naturales de las mismas en el periodo estival, serán compensados con 10 días naturales de descanso adicional que podrán ser disfrutados a lo largo del año natural, a conveniencia del trabajador y conforme a las necesidades del servicio.

A efectos de lo expresado en el párrafo anterior, se entenderá como periodo estival el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

ARTÍCULO 16º.- LICENCIAS.

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

1. Quince días naturales, en caso de matrimonio.
2. Cuatro días laborales, en caso de fallecimiento de un hijo o esposa, 2 días laborales por accidente o enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de localidad será de 5 días; cuando el desplazamiento deba realizarse a otra provincia y al extranjero será de 6 días.
3. Dos días por traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público o legal. Cuando conste de una norma legal en periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley; por el tiempo necesario para acudir a las reuniones que sean necesarias para la elaboración de los convenios.
6. La empresa, previa petición de sus trabajadores y posterior justificación concederá a estos las oportunas licencias para asistir a exámenes sin pérdida de retribución.
7. Los trabajadores disfrutaran de siete días naturales de navidad, dispuestos en dos turnos, correspondiéndole a cada trabajador un turno.
8. Cinco días de asuntos propios, avisando a la empresa con al menos 48 horas de antelación, y no podrá coincidir mas de un trabajador por día haciendo uso de esta licencia en el centro de trabajo, en caso de coincidir las solicitudes para los mismos días, tendrá derecho a la licencia el primero que la solicito.

ARTICULO 17º.- PERMISOS Y EXCEDENCIAS A REPRESENTANTES SINDICALES.

Los trabajadores que sean nombrados por sus respectivas centrales sindicales para asistir en representación a los congresos de las mismas, tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido y no deducible de las vacaciones, de duración igual al número de días durante los que tenga lugar el referido congreso.

Asimismo, los trabajadores que hayan de desempeñar cargo público sindical o político, tendrán derecho a una concesión de excedencia especial, computable a los efectos de antigüedad por el tiempo requerido para el ejercicio del cargo.

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 18º.- INCREMENTO RETRIBUTIVO.

El incremento de las retribuciones del personal de la empresa Puerto Deportivo de Marbella, S.A., durante el periodo de vigencia del presente Convenio será el que se fije en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio de la Administración.

ARTICULO 19º.- SALARIO BASE.

El salario base, es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías laborales.

ARTÍCULO 20º.- ANTIGÜEDAD.

Se establece la cuantía máxima para este complemento en el 42% sobre el salario base, devengándose por trienios desde el primer día de entrada en la empresa, percibiéndose por cada trienio el 6 % del salario base. Aquellos trabajadores que hayan superado la cuantía máxima, les será de aplicación el artículo 6 del presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias para todas las categorías que se retribuirán en la cuantía correspondiente a treinta días de salario base más antigüedad más plus de convenio.

Estas pagas se cobrarán prorrateadas, denominándose pagas de marzo, julio y diciembre o Paga Reglamentaria que englobarán las tres anteriores.

ARTÍCULO 22º.- DIETAS.

Cuando el trabajador, por necesidades del servicio, tuviera que desplazarse fuera del municipio en el que se sitúa el centro de trabajo donde presta servicios, percibirá una indemnización económica compuesta por los siguientes conceptos:

Dietas:

- a) dieta completa : 40 €
- b) media dieta: 18 €
- c) Dieta especial turno de invierno personal de administración 12 € (por día efectivo de trabajo).

Desplazamiento en vehículo propio:

- a) 0,19 € brutos/Kilómetro.

ARTÍCULO 23.- PLUSES Y COMPLEMENTOS

1.- Plus dedicación

Se establece un plus de dedicación, para las categorías de Marinero y Contra maestre, según tabla salarial adjunta, motivado por la prestación del servicio de forma rotatoria, a turnos.

Si por necesidades del servicio, se establece turno rotacional, para trabajadores de distinta categoría a las enumeradas en el párrafo anterior, percibirán el plus de dedicación en los mismos términos especificados anteriormente.

En los supuestos de I.T., el plus de dedicación, solo lo percibirán aquellos trabajadores que lo vinieran cobrando con carácter habitual (Marineros y Contramaestre).

2.-Plus nocturnidad

La jornada de noche, conlleva realizar un total de 150 horas mensuales distribuidas de 22,00 a 08,00 horas; se establece un complemento de productividad nocturna, por importe de 53,33 € diarios por permanencia efectiva en el turno de noche de cada jornada de trabajo, para el trabajador que no cubra la totalidad de la jornada dicho complemento se prorrateará.

Los marineros y contramaestre que, por razones de temporal tengan que acudir durante la noche a su puesto de trabajo, se le abonará el complemento de productividad nocturna, en los términos especificado en el párrafo anterior.

Las noches del 24 y 31 de diciembre, si las circunstancias lo permiten, no serán presenciales.

Los trabajadores de más de 60 años, no están obligados a realizar el turno de noche.

Para el caso que, excepcionalmente, por Incapacidad Temporal, vacaciones y/o permisos retribuidos, fuera necesario cubrir a uno de los trabajadores que habitualmente prestan sus servicios en el turno de noche, el procedimiento para realizar dicha cobertura se realizará de la siguiente forma y orden:

1º.- Ofrecer la cobertura de dicho puesto, para que, voluntariamente cualquier marinero realice dicho servicio, con la retribución inherente al mismo.

2º.- En caso de la no existencia de voluntarios, se establecerá los turnos que serán rotativos, comenzando por el marinero de menor antigüedad, para el establecimiento de estos turnos, se dará participación al Delegado de Personal.

3.-Plus domingos y festivos.

Se abonará la cantidad de 2,80 € por hora de trabajo diurno realizado los domingos y festivos.

Para el personal de administración, dicha cantidad sólo se abonará en caso de festivos.

4.- Complemento personal.

Aquellos casos en los que la retribución del trabajador sea superior a la correspondiente para su categoría en la tabla salarial anexa, tendrán un complemento personal (C.P.). Dicho complemento tendrá una cuantía fija, quedando congelado y no sufriendo incrementos posteriores.

5.- Suministro de combustible.

El suministro de combustible a las embarcaciones y en su caso a vehículos, se considerará que forma parte del cometido habitual de los Marineros, por lo que la realización de dicha tarea no será compensada con ningún plus.

ARTICULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Valor de las horas extraordinarias:

Hora extra: Valor de una hora normal, incrementada en un 25%.

Hora extra en festivo: Valor de una hora normal incrementada en un 50%.

Hora extra nocturna: Valor de una hora normal incrementada en un 50%

Hora extra nocturna en festivo: Valor de una hora normal incrementada en un 75%.

V.- AYUDAS ECONÓMICAS

ARTÍCULO 25º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de IT cualquiera que sea la causa, mientras el trabajador preste sus servicios en la empresa, con independencia de las prestaciones abonadas por la Entidad Gestora correspondiente, percibirá por parte de la empresa, una cantidad equivalente a lo que falte para que, sumada a la percibida por la Seguridad Social totalice el 100% desde el primer día de baja.

ARTÍCULO 26º.- AYUDAS POR FALLECIMIENTO

Se establecen las siguientes indemnizaciones a cargo de la empresa, en las situaciones que se enumeran:

a) Indemnización por fallecimiento: En caso de fallecimiento del trabajador por muerte natural los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la seguridad social, causaran derecho de percepción de la cantidad de 3600 €.

b) En caso de muerte derivada de accidente de trabajo una vez firme tal calificación los mismos beneficiarios causaran derecho a una indemnización en la cuantía de 9000 €.

ARTÍCULO 27º.-AYUDAS POR INCAPACIDAD PERMANENTE

a) En caso de invalidez absoluta y permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez que la misma sea declarada con carácter firme se establece una indemnización al trabajador de 9000 €.

b) En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y una vez la misma sea declarada firme se establece una indemnización de 3600€; aunque la responsable del pago de estas indemnizaciones es la propia empresa, esta podrá suscribir una póliza de seguros a fin de cubrir la misma. Estas indemnizaciones se establecen con independencia de cualquier otra que pudiera corresponder a los beneficiarios.

ARTÍCULO 28º.- AYUDA ESCOLAR.

Se concederán ayuda escolar para cada trabajador/a e hijos que realicen estudios, enseñanzas medias o universitarias, en las siguientes cuantías.

- Guardería, educación infantil y enseñanza primaria180 €
- 1º a 4º de ESO, bachiller, FP., acceso universidad.....150 €
- Enseñanza Universitaria.....299 €

Se establece desde el 12 de septiembre hasta el 12 de noviembre para la presentación de las solicitudes, con el certificado de matriculación del alumno y será abonada, antes de la finalización del curso escolar.

Estas cuantías se aplicaran a los empleados fijos y proporcionalmente al tiempo trabajado en la Empresa al trabajador temporal.

ARTÍCULO 29º.- AYUDA POR HIJOS MINUSVALIDO

La sociedad municipal Explotaciones Hoteleras del Club Marítimo de Marbella S.A., abonará mensualmente una cantidad de 201,16 € por cada hijo, cónyuge o ascendiente minusválido del trabajador/a, que conviviendo con el trabajador/a de la sociedad municipal, tenga reconocida por el EVO una disminución de capacidad igual o superior al 33 %. Dicho trabajador/a y aquellos que convivan con familiar que por enfermedad u otro motivo análogo precisen de asistencia permanente, podrán reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, así como la reducción de una hora retribuida en su jornada laboral, si la incapacidad es igual o superior al 65. De dicha cantidad se descontará la que pueda recibir como ayuda de otros organismos por dicho concepto.

Para el reconocimiento de esta ayuda, el trabajador deberá formalizar la solicitud que, a estos efectos ponga a su disposición la empresa, aportando toda la documentación que se le requiera.

ARTÍCULO 30.- JUBILACIONES.

Teniendo en cuenta el alto índice de desempleo existente en la provincia, las partes intervinientes que han hecho posible este nuevo convenio, estiman que la edad máxima para la jubilación debería ser a los sesenta años, para lo cual dejan expresa constancia de su deseo en el expresado sentido, esto es, que de acuerdo con lo recogido en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, y previo a los trámites e informes necesarios, se acuerde por el Ministerio de Trabajo la reducción a sesenta años de la edad para causar derecho a la jubilación.

Sin perjuicio de lo expuesto, la empresa satisfará a todos aquellos trabajadores que llevasen trabajando un período ininterrumpido de un año, y siempre que lo soliciten voluntariamente y exista acuerdo con la empresa, premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años: 4 mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 61 años: 4 mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 62 años: 3 mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 63 años: 3 mensualidades del salario líquido que perciba.
- A los 64 años: 1 mensualidades del salario líquido que perciba.

Si algún trabajador, de acuerdo con la empresa, solicitase la jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años, ésta vendrá obligada a sustituirlo por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

VI.- VIGILANCIA Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31º.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Antes de su ingreso en todo caso y con carácter anual, siempre y cuando existan normas específicas de seguimiento de la salud (por uso de químicos, agentes físicos, biológicos, cancerígenos, etc...), se realizará un reconocimiento médico a los trabajadores por parte de la Empresa. Este reconocimiento incluirá el protocolo elaborado por los servicios médicos en función del trabajo habitual a realizar por los trabajadores.

ARTÍCULO 32.- VESTUARIOS.

La empresa dotará a todo su personal de dos equipos de prendas de trabajo al año, un anorak y dos toallas cada dos años, de estos dos últimos elementos se dotará a aquellos trabajadores que lo precisen en su trabajo habitual. Igualmente proveerán de botas de agua, calzado de seguridad, guantes o trajes especiales a los trabajadores que lo necesiten por sus funciones y de todos aquellos elementos necesarios para la seguridad y salud laboral, tales como productos de protección solar.

La entrega del vestuario deberá realizarse dentro del primer semestre para la ropa de verano, y dentro del segundo para la ropa de invierno, cada año.

Los trabajadores están obligados a utilizar los elementos de vestuario, seguridad y protección facilitados por la Empresa.

VII.- DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 33º.- DELEGADO/S DE PERSONAL.

- d) Los/as delegados/as de personal dispondrán de un crédito de 25 horas laborales para el desarrollo de su actividad sindical.

- e) Los delegados de personal o los propios trabajadores, si así lo solicita al menos el 33 por ciento de los mismos, podrán convocar asamblea. La solicitud debe formalizarse a la Empresa con un plazo de antelación de al menos 48 horas, y en ella deben indicarse los asuntos que se vayan a tratar, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que pretendan asistir a la asamblea.
- f) Las centrales sindicales podrán reunir en asamblea a los trabajadores de la empresa en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, debiendo comunicarlo a la empresa con 48 horas de antelación

VIII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 34º.- FALTAS Y SANCIONES.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

1. Se consideran faltas leves:

- a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a treinta, que no cause perjuicio irreparable.
- b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.
- c) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probase la imposibilidad de haberse efectuado.
- d) La inobservancia intrascendente de normas, o medidas reglamentarias y la imprudencia en las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2. Se considerarán faltas graves

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
- b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.
- c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La embriaguez o toxicomanía siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

f) Las faltas de discreción o ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

g) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de doce meses.

b) El abandono del puesto de trabajo sin esperar el relevo (trabajadores encuadrados en régimen de turnos).

c) Los incumplimientos contractuales según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

d) El incumplimiento de las normas aplicables en materia de incompatibilidades.

e) Trabajar por cuenta propia o ajena durante baja por incapacidad temporal.

4. Las sanciones máximas que pueden imponerse, atendiendo a la naturaleza de las faltas y la gravedad de éstas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días hasta tres meses o despido.

5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en el que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

6. Estas normas serán de aplicación para todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio.

7.- En lo no previsto en este artículo, se atenderá a lo especificado en el Estatuto de Los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: A la entrada en vigor de este texto, quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio que se opongan y/o contradigan el mismo.

SEGUNDA: En los artículos de este Convenio donde aparezcan las palabras “cónyuge” o “matrimonio”, se hará extensiva a la pareja de derecho y de hecho, previa acreditación y aportación del certificado de convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho.

TERCERA: Si se produjera la disolución de la Sociedad Municipal Puerto Deportivo de Marbella, S.A., se promoverá la subrogación de los trabajadores de ésta, en el Organismo o Entidad Pública que asuma las competencias del Puerto Deportivo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los convenios, acuerdos, disposiciones, decretos, instrucciones de servicio y restantes normas que se opongan y/o contradigan el mismo.

SEGUNDA: En la empresa Puerto Deportivo de Marbella, S.A., será de plena aplicación lo establecido en la Ley de Igualdad.

TABLA SALARIAL 2012

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIG. (TRIENIOS 6% S.B., limite 42%)	PLUS DE CONVENIO	PAGA EXTRA JULIO Y NAVIDAD	PAGA EXTRA MARZO	PLUS DEDICACIÓN
Secretaria	1.203,60 €		250,75 €	SALARIO BASE + ANTIG + PLUS CONV.	SALARIO BASE + ANTIG + PLUS CONV.	
Oficial 1ª Administ.	1.203,60 €		250,75 €			
Auxiliar Administ.	1.003,00 €		250,75 €			
Contramaestre	1.203,60 €		190,57 €			210,63 €
Limpiadora	752,30 €		190,57 €			
Marinero	952,85 €		190,57 €			210,63 €