

# CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

## DELEGACIÓN DE GOBIERNO EN MELILLA

### Área de Trabajo e Inmigración

**223.** RESOLUCIÓN DE FECHA 11 DE MARZO DE 2021, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL II CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO PACTADO ENTRE LA EMPRESA CLECE S.A. CONCESIONARIA DEL MANTENIMIENTO DE LA DARSENA DE EMBARCACIONES MENORES Y DARSENA PESQUERA DEL PUERTO NORAY DE MELILLA Y SUS TRABAJADORES.

### DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA ÁREA TRABAJO E INMIGRACIÓN

**Resolución de fecha 11 de marzo de 2021 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, por la que se registra y publica el II CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO PACTADO ENTRE LA EMPRESA CLECE S.A. CONCESIONARIA DEL MANTENIMIENTO DE LA DARSENA DE EMBARCACIONES MENORES Y DARSENA PESQUERA DEL PUERTO NORAY DE MELILLA Y SUS TRABAJADORES**

Visto el texto del II CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO PACTADO ENTRE LA EMPRESA CLECE S.A. CONCESIONARIA DEL MANTENIMIENTO DE LA DARSENA DE EMBARCACIONES MENORES Y DARSENA PESQUERA DEL PUERTO NORAY DE MELILLA Y SUS TRABAJADORES, que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 2021, de una parte por D. Cristóbal Sánchez Sampalo y D. Miguel Cavente Ayora, en representación de la empresa, y, de otra por D. Antonio Castillo Navarrete como Delegados de Personal de FeSMC-UGT del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores; presentado a través del registro electrónico el 11/02/2021.

La Delegada del Gobierno en Melilla, es competente para resolver el presente expediente a tenor de lo dispuesto en el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, artículo 4 apartado 2: "Los Delegados del Gobierno en la ciudades de Ceuta y Melilla asumirán las competencias resolutorias o de emisión de propuestas de resolución de los respectivos Directores de Trabajo e Inmigración de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno".

Por Resolución del Delegado del Gobierno en Melilla, de fecha 11 de mayo de 2000, BOME 15 de abril, se delegó en el Director del Área de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy Área de Trabajo e Inmigración de esta Delegación del Gobierno en su ámbito territorial de actuación, la competencia de resolver: Expedientes de Regulación de Empleo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Registro e Inscripción de Cooperativas.

Se ha comprobado que el presente convenio se ajusta a la legalidad vigente.

Por ello,

### ACUERDA

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 12 de marzo de 2021  
LA DIRECTORA DEL ÁREA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN,  
ELENA NIETO DELGADO

**II CONVENIO COLECTIVO DE -CENTRO DE TRABAJO- PACTADO ENTRE LA EMPRESA CLECE, S.A., (CONCESIONARIA DEL MANTENIMIENTO DE LA DÁRSENA DE EMBARCACIONES MENORES Y DÁRSENA PESQUERA DEL PUERTO DE MELILLA) Y SUS TRABAJADORES.****PREÁMBULO**

Con el objeto de asumir el contenido laboral y de derechos de la plantilla adscrita a los servicios profesionales de "Puerto Deportivo Noray de Melilla" se suscribe el presente convenio colectivo, indicando que a la fecha de inicio de actividad de la Empresa, la plantilla de trabajadores venía prestando con anterioridad servicios profesionales en el seno de Puerto Deportivo Noray con anteriores concesionarias. En el supuesto de que la Empresa firmante del convenio cese en su actividad de gestión de la dársena de embarcaciones menores y dársena pesquera del Puerto de Melilla, la plantilla permanecerá adscrita a los servicios del Puerto Deportivo Noray de Melilla manteniendo las condiciones de trabajo y salario aquí pactadas.

**ARTICULO 1º****AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo, es de aplicación exclusiva al personal que presta sus servicios para la empresa CLECE, S.A. en Melilla, ciudad en la que ejerce su actividad de Mantenimiento Integral de la Dársena de Embarcaciones Menores y Dársena Pesquera (dependiente de la Autoridad Portuaria de Melilla). Por tanto el contenido de este Convenio Colectivo sólo afecta al personal de CLECE, S.A. en el Centro de Trabajo del Puerto Deportivo y Dársena Pesquera del Puerto de Melilla.

**ARTICULO 2º****AMBITO TEMPORAL.**

El Convenio Colectivo será de aplicación desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021. Una vez concluido el ámbito temporal del convenio, la denuncia del mismo se podrá efectuar por cualquiera de las partes firmantes del convenio, con una antelación de al menos, un mes, respecto a la fecha de finalización. Hecha la denuncia se mantendrá en vigor todo el articulado hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Caso de no hacerse denuncia, de no iniciarse la negociación o de romperse ésta por falta de acuerdo el Convenio Colectivo se prorrogará automáticamente por periodo/s anuales, incrementándose todos los conceptos retributivos en el porcentaje del IPC del año finalizado más dos puntos.

**ARTICULO 3º****AMBITO PERSONAL.**

El Convenio Colectivo afecta como empresa a CLECE. S.A y en su caso, a las sucesivas concesionarias de la contrata que ésta mantiene hoy con la Autoridad Portuaria de Melilla, y como trabajadores a los del centro de trabajo ubicado en el Puerto Deportivo y Dársena Pesquera del Puerto de Melilla. La parte social, en representación de los trabajadores, queda integrada por el Delegado de Personal de los trabajadores en el centro de trabajo y en su defecto por la Central Sindical Unión General de Trabajadores en Melilla, que tiene domicilio en Plaza 1º de Mayo, 1-1º.

**ARTICULO 4º****COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a las que anteriormente viniesen rigiendo, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas. Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio Colectivo con vinculación a la totalidad del mismo.

**ARTICULO 5º****COMISION PARITARIA.**

Durante la vigencia y posibles prorrogas se constituirá una Comisión Paritaria que deberá formalizarse en el plazo de 30 días siguientes a su firma.

La Comisión estará formada por dos miembros, de ellos uno representará a la empresa y otro a los trabajadores, pudiendo asistir a las sesiones acompañados de asesores que tendrán voz y no voto, con una máximo de uno por cada parte.

Será competencia de la Comisión Paritaria:

La interpretación de la totalidad del articulado del Convenio Colectivo y la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, así como la inclusión de nuevas categorías profesionales, si resultasen necesarias por derivarse de la actividad empresarial, y la definición, en su caso, de las presentes y de las futuras.

La Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente cada vez que la convoque una de las partes y se levantarán acta de sus decisiones, acuerdos o interpretación cuando una de las partes así lo solicite

expresamente. El acta se redactará por la parte solicitante y la firmarán, en caso de conformidad, todos los asistentes y tendrá carácter vinculante.

#### **ARTICULO 6º JORNADA LABORAL.**

Se establece una jornada semanal de 40 horas semana y con un máximo mensual de 19 turnos, respetándose los periodos de descanso legalmente establecidos. Cuando se trabaje cualquiera de los festivos legalmente establecidos cada año (14) la Empresa deberá proceder a la compensación del descanso dentro de los dos meses siguientes al que se haya trabajado en festivo reglamentario. Un día festivo trabajado se compensará con dos días consecutivos de descanso.

Las festividades reglamentarias coinciden con las definidas por el Gobierno anualmente para la Ciudad Autónoma de Melilla.

Las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria se consideraran Horas Extraordinarias, éstas tendrán en cuanto a número la limitación que recoge el Estatuto de los Trabajadores, y se abonarán con un incremento del 75% del valor del salario/hora. Su realización será voluntaria, salvo que sean para atender siniestros o necesidades extraordinarias y urgentes, y siempre se realizarán a petición de la empresa que las requerirá obligatoriamente mediante escrito que entregará al trabajador.

Los trabajadores disfrutarán como mínimo de un fin de semana completo al mes.

#### **ARTICULO 7º VACACIONES.**

Por año de servicio, todos los trabajadores disfrutarán de vacaciones anuales retribuidas que tendrán la duración del mes natural en que se disfruten. Las vacaciones podrán fraccionarse, de mutuo acuerdo, y en tal caso la suma de los periodos vacacionales será de 30 días naturales. Una vez comenzado su disfrute solo se interrumpirán por accidente o enfermedad grave que requiera baja médica por Incapacidad Temporal.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, y no podrán ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas. Su fecha de disfrute se fijará de mutuo acuerdo y se expondrá en el tablón de anuncios durante el primer trimestre del año.

#### **ARTICULO 8º PERMISOS RETRIBUIDOS NO RECUPERABLES.**

El trabajador previo aviso y justificación, tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Nacimiento de hijo: Dos días naturales.
- Enfermedad o fallecimiento: Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el caso se produzca fuera de Melilla el plazo de licencia será de cuatro días naturales.
- Traslado de domicilio: Dos días naturales.
- Para concurrir a exámenes en Centros Oficiales o a pruebas de oposiciones: el tiempo indispensable. Será obligatorio que el trabajador presente un documento que acredite su asistencia al examen o prueba.
- Las dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores y otras normativas legales.
- Por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores: Hasta cinco días cada año natural. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización y respetando las necesidades del servicio, pudiendo 3 de estos acumularse a las vacaciones.

#### **ARTICULO 9º EXCEDENCIAS. VOLUNTARIA Y FORZOSA.**

Los trabajadores que cuenten como mínimo con un año de antigüedad podrán solicitar su pase a la situación de Excedencia Voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. La petición se realizará a la empresa mediante escrito quince días antes de la fecha en que se desea iniciar el periodo de excedencia, fijándose la fecha de comienzo y la duración. El trabajador excedente voluntario, deberá solicitar el reingreso o la ampliación del periodo de excedencia al menos quince días antes de la terminación del plazo de excedencia reconocido. Solicitado el reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su misma o similar categoría profesional.

La Excedencia Forzosa se concederá en caso de designación o elección del trabajador para un cargo público y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia. El trabajador permanecerá en excedencia forzosa mientras se encuentre ejerciendo el cargo

público, debiendo solicitar dentro de los 60 días siguientes al cese en el mismo, la reincorporación a su puesto de trabajo, que se producirá de inmediato.

#### **ARTICULO 10º**

##### **CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

1. Marinero Oficial de primera mantenimiento:

Esta categoría estará integrada por el mismo número de trabajadores que forman la plantilla a la firma de este Convenio Colectivo.

2. Ayudante de Marinería:

Esta categoría se incluye en este Convenio para reforzar las labores que realizan los Marineros Oficiales de primera mantenimiento, por lo que los trabajadores que ostenten esta categoría deberán realizar sus funciones siempre que vayan acompañados de un Marinero Oficial de primera.

**PROMOCIONES:** En el caso de que existiera la posibilidad de acceder a una categoría superior, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a la antigüedad del trabajador/a en el servicio. La empresa notificará a la representación legal de los trabajadores los ascensos de categoría cuando estos se produzcan.

#### **ARTICULO 11º**

##### **REGIMEN DISCIPLINARIO.**

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, se clasificarán en: leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

a) Serán FALTAS LEVES:

- La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
- El retraso intencionado o la negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes. Serán faltas de puntualidad los retrasos superiores a 20 minutos.
- En general, el incumplimiento de los deberes, por negligencia o descuido.

b) Serán FALTAS GRAVES:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de los superiores (salvo las que puedan suponer un riesgo físico)
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante 3 días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de 5 días al mes y menos de diez.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de tres meses a partir de la primera y siempre que hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán FALTAS MUY GRAVES:

- El falseamiento intencionado de datos e informaciones del servicio.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante más de 3 días al mes.
- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de 10 o más días al mes, o durante más de 20 días en tres meses.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de naturaleza distinta, dentro de un periodo de seis meses.
- La percepción por razón del servicio, de dádivas de personas ajenas a la empresa.
- Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de sustancias tóxicas o estupefacientes durante el trabajo, siempre que fuese habitual.

##### **SANCCIONES:**

Las sanciones se impondrán en función de la clasificación de las faltas y serán las siguientes:

- Por Faltas Leves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
- Por Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- Por Faltas Muy Graves: El despido o la suspensión de empleo y sueldo por más de 10 días y no superior a un mes.

En el supuesto en que se produzca un despido y este sea declarado por Sentencia improcedente en 1ª o posteriores instancias judiciales, corresponderá al trabajador la potestad de elegir entre su readmisión o la indemnización legalmente establecida

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

#### **ARTICULO 12º REPRESENTACIÓN COLECTIVA.**

La representación colectiva se llevará a cabo a través de la representación unitaria o legal que corresponderá a los Delegados de Personal y, en su caso, al Comité de Empresa, y de la representación sindical que corresponderá, en su caso, a la Sección Sindical y Delegados Sindicales.

Los Delegados de Personal y, en caso de que los hubiere, los Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

#### **ARTICULO 13º ESTRUCTURA SALARIAL**

Los conceptos salariales y complementos retributivos que quedan regulados en el presente Convenio Colectivo son los que a continuación se detallarán y cuyas cuantías se recogen en el Anexo I de este Convenio:

- Salario Base
- Pagas Extraordinarias
- Antigüedad
- Plus de Residencia
- Turnicidad
- Complemento por Incapacidad Temporal
- Plus de Transporte
- Bonificación de cuotas patronales

**a)** SALARIO BASE: El salario base del personal acogido en el ámbito de aplicación del presente convenio será el siguiente y se abonará en 14 pagas (12 mensualidades y dos pagas extras).

**b)** PAGAS EXTRAORDINARIAS: Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo percibirán dos pagas extraordinarias anuales, que se abonarán dentro de la segunda quincena del mes de Junio y dentro de la primera quincena del mes de Diciembre, consistentes, cada una, en una cantidad igual a una mensualidad de salario base, más antigüedad y Plus de Residencia. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

**c)** ANTIGÜEDAD: El personal sujeto a este Convenio Colectivo tendrá derecho por cada trienio cumplido a partir del 01/05/09 a percibir un 5% del salario base vigente en cada momento. Dado el tiempo que el trabajador Antonio Castillo Navarrete viene prestando su servicio en el Puerto Deportivo Noray, se le reconoce expresamente el valor de un trienio (5%) desde la fecha de vigencia de este Convenio, de forma que el 01/05/09 sería la fecha de inicio para el cumplimiento de su 2º trienio y sucesivos.

**d)** PLUS DE RESIDENCIA: Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un Plus de Residencia en Melilla del 25% del salario base, que devengarán en las doce mensualidades (incluso en vacaciones y permisos) y en las pagas extraordinarias.

**e)** TURNICIDAD: La jornada prestada en turnos rotatorios se compensarán económicamente con un Plus de Turnicidad mensual equivalente al 15% del salario base del mes. Este plus se devengará en doce mensualidades, incluso en vacaciones y permisos.

**f)** INCAPACIDAD TEMPORAL: Los trabajadores que inicien un proceso de I.T. derivado de:

a) Accidente de trabajo: La Empresa complementará hasta el 100% las retribuciones del trabajador desde el primer día de la baja.

b) Hospitalización: La Empresa complementará hasta el 100% las retribuciones del trabajador correspondientes a los días de hospitalización.

c) Enfermedad común o maternidad: A partir del 1 de Enero de 2011 la Empresa complementará hasta el 100% las retribuciones del trabajador desde el primer día de la baja.

La Empresa en los supuestos citados complementará las retribuciones del trabajador afectado de forma que este percibirá los mismos emolumentos que si estuviese trabajando.

**g)** PLUS DE TRANSPORTE: Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán un plus de transporte mensual equivalente al 15% del salario base del mes. Este plus se devengará en doce mensualidades, incluso en vacaciones y permisos.

**h)** BONIFICACIÓN CUOTAS PATRONALES: Será de aplicación para las empresas encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo y que se encuentren afectadas por la medida de bonificación de cuotas patronales publicadas en el BOME de 25 de enero de 2013, siendo el importe a abonar un 8% del salario base.

**ARTICULO 14º****SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO.**

Se establece un seguro de accidentes cuyos beneficiarios son todos los trabajadores/as. Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una invalidez permanente total o absoluta para todo tipo de trabajo o muerte, la empresa se encontrará cubierta por una póliza por la cantidad de 18.000,00€ a tanto alzado, por una sola vez y por trabajador/a accidentado/a. Quedan incluidos los accidentes ocurridos en fecha posterior al 1 de diciembre de 2019.

**ARTICULO 15º****ADSCRIPCION DEL PERSONAL.**

Las especiales características y circunstancias de la actividad del servicio, determinan que la subrogación del personal constituya un modo atípico de adscripción de éste a las empresas, por ello, al término de la concesión de una contrata, los trabajadores de la empresa contratista saliente, pasan a estar adscriptos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, sea cualquiera la forma jurídica que adopte esta última.

Esta adscripción se regirá por las siguientes normas:

Primero: Cuando una empresa en la que viniese realizándose el servicio de mantenimiento de Puerto Noray y la Autoridad Portuaria, tomara a su cargo directamente dicho servicio, estará obligada a continuar con el personal que hubiese venido prestando servicios al contratista concesionario, si la Autoridad Portuaria hubiese de contratar nuevo personal para el mantenimiento. En el caso de que la Autoridad Portuaria rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de mantenimiento, con la idea de realizarlo con su propio personal y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurrido un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la anterior empresa privada de mantenimiento, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

Los trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de una contrata se hallaren enfermos, accidentados, en excedencia o en situación análoga, pasarán a ser adscriptos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la empresa saliente respecto al personal.

El personal contratado interinamente para la sustitución de trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, pasará a la nueva empresa adjudicataria, hasta el momento de la incorporación de éstos.

Segundo: La empresa entrante deberá comunicar fehacientemente a la saliente la adjudicación de la contrata y la fecha de su toma de posesión, con antelación suficiente.

De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo, por primar la defensa del empleo de los trabajadores del servicio.

Desde la recepción de la mencionada notificación, la empresa saliente estará obligada a comunicar mediante telegrama, carta certificada o acta notarial a la entrante en el plazo de tres días hábiles su cese en el servicio, así como a efectuar entrega fehaciente en el mismo plazo la siguiente documentación:

a) Relación nominal del personal que debe ser absorbido, incluyendo a los trabajadores que por encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, eventualmente pudieran llegar a instar su reincorporación al mismo centro, en la que se especifique:

- Apellidos y Nombre
- Domicilio
- Número de afiliación a la Seguridad Social
- Categoría profesional
- Antigüedad
- Jornada
- Horario
- Prestaciones de la Seguridad Social
- Copia de los contratos de trabajo, prórroga y modificaciones
- Fecha de disfrute de vacaciones
- Período de mandato, si el trabajador fuese representante sindical.

b) Certificado del Organismo competente de hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

c) Fotocopia de las cuatros últimas nóminas, así como finiquitos o liquidaciones finales.

d) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social, correspondiente a los cuatro últimos meses.

Tercero: El presente artículo será de obligado cumplimiento para las partes a quienes vincula (empresario principal, empresa cesante, nuevo adjudicatario y trabajador).



**ARTÍCULO 16º**  
**PLAN DE IGUALDAD**

Será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio el Plan de Igualdad suscrito en Madrid entre CLECE, S.A. y las diferentes organizaciones sindicales cuyo ámbito de aplicación comprende a todos los empleados de la Compañía en todo el territorio nacional.

**ARTÍCULO 17º****INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.**

En caso de concurrir las causas legalmente establecidas en la norma para la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 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.

Comunicada por la empresa la decisión de poner en marcha un procedimiento de inaplicación de condiciones, en caso de existir discrepancias durante el desarrollo del período de consultas, cualquiera de las partes podrá acudir a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Melilla mediante escrito motivado a fin de que se celebre intento de conciliación donde puedan resolverse tales discrepancias.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2021

CONVENIO COLECTIVO "PRESTACIÓN INTEGRAL EN LAS DÁRSENAS DE EMBARCACIONES MENORES Y PESQUERA DEL PUERTO DE MELILLA"

GRUPO/CATEGORÍA	SALARIO BASE	Nº PAGAS	PLUS RESIDENCIA	Nº PAGAS	PLUS TRANSPORTE	Nº PAGAS	BONIF. CEUTA MELILLA	Nº PAGAS	PLUS TURNICIDAD	Nº PAGAS	JORNADA COMPLETA	AÑO APLICADO
Marinero Oficial de Mto.	1.282,80 €	14	320,70 €	14	192,42 €	12	102,62 €	11	192,42 €	12	40	2021
Ayudante de Marinería	833,82 €	14	208,46 €	14	125,07 €	12	66,71 €	11	125,07 €	12	40	2021