



CONVENIO COLECTIVO SERTRAIN

AÑOS: 2006-2007

Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional Personal y Territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre las empresa SERTRAIN, que presta servicios de Tráfico Interior de Puertos y su personal de Flota, y que desarrollan estos trabajos en los puertos y Bahía de Cádiz, teniendo su base en Cádiz.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de Enero de 2.006 al 31 de Diciembre 2.007.

La denuncia del Convenio se efectuará, por cualquiera de las partes, de forma expresa, con un plazo de preaviso de tres meses respecto de la fecha de su finalización.

Terminada la vigencia del Convenio quedará prorrogado hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 3. Incrementos Salariales

En cuanto a sus aspectos económicos, quedará como sigue:

- Para el período correspondiente al año 2006, el incremento en los salarios, plus de embarque y antigüedad, sobre el Convenio de 2005 será del 4% con carácter retroactivo desde el 1 de Enero, y con cláusula de revisión el IPC real al 31 de Diciembre de 2006 si éste superara el I.P.C. previsto por el Gobierno.
- Para el segundo año de vigencia el incremento en los salarios, plus de embargue y antigüedad será del 4% con cláusula de revisión al IPC real al 31 de Diciembre de 2007 si éste superara e I.P.C. previsto por el Gobierno.

Artículo 4. Comisión Interpretativa

Toda cuestión, duda o divergencia que, con motivo de la interpretación, aplicación o cumplimiento de éste Convenio se suscitará con carácter general, será resulta por la Comisión Interpretativa, la cual, estará integrada por dos representantes, quedando la comisión formada por un representante de los trabajadores y uno por la empresa. Cada representación podrá estar asistida por sus asesores.

La Comisión Interpretativa 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 requisito 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.

Para la válida constitución de la Comisión Interpretativa se exigirá el régimen de mayorías previsto en el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para la adopción de los acuerdos se requerirá en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

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

La dirección de la Comisión a los efectos anteriormente previstos es Avda. de Andalucía 6 - 5ª planta (11008 Cádiz).

Para el Cumplimiento de las funciones básicas que se indican, los miembros de la Comisión Interpretativa gozarán de los permisos u horas retribuidas necesarias para tal finalidad.

Artículo 5. Período de Prueba

El periodo de prueba quedará reflejado por escrito en el Contrato de Trabajo y tendrá la duración siguiente:

- Para el Patrón: CINCO MESES.
- Para los titulados de Máquinas: CINCO MESES.
- Para Maestranza: UN MES
- Para Subalternos: QUINCE DÍAS.

Durante este período de prueba, ambas partes pueden rescindir su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, debiendo preavisarse la extinción de dicho contrato con ocho días para los Subalternos y Maestranza y quince días para los Titulados de Máquinas y Patrones. Caso de no darse este preaviso se abonarán dichos días. Si el período de pruebas expirase navegando se prorrogará hasta llegar a Puerto.

Si el despido se efectuase fuera del Puerto base de remolcador, la empresa pagará los gastos de vuelta al lugar de contratación.

Artículo 6. Indemnizaciones

A) Manutención: La indemnización por este concepto será la que señala el anexo





nº 2. Para posibles emergencias, la Empresa dispondrá siempre de los alimentos necesarios para la tripulación embarcada durante tres días.

B) Dietas: En los casos y forma que la Ordenanza tiene previsto al abono de dietas, éstas serán las que indica el anexo nº 2, iguales para todas las categorías.

C) Ropa de Trabajo: La ropa de trabajo que a continuación se relaciona será entregada para cada año, en el mes de Enero.

- 2 buzos - 1 botas de seguridad.- 1 chaquetón de abrigo (cada dos años).- 1 ropa de agua (cada dos años).- 2 pantalones.- 2 camisas.- 2 polos de verano.- 1 botas de agua (cada dos años).- 1 Jersey.

En caso de que las botas de seguridad y los buzos se deterioren, será restituida por la empresa.

D) Pérdida de Equipajes: Por este concepto, las empresas abonarán en los casos previstos en la Ordenanza, la cantidad que refleja el anexo nº 2, igual para todas las categorías.

Artículo 7. Jornada Laboral

La duración de la jornada Laboral se establece en 40 horas semanales de Lunes a Viernes, con los siguientes turnos:

Mañana: 07,00 a 15,00 horas.

Tarde: 15,00 a 23,00 horas.

Si por necesidades del servicio al trabajador le sea interrumpido su día de descanso, le será abonada la cantidad de 45,00 euros en sábados, en compensación, esta cantidad incluye un máximo de 3 horas de trabajo a partir de las cuales, se le abonarán las horas extras que se realicen de más.

Si durante su vigencia de presente Convenio se modificase la Ley de Jornada, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 8 Horas Extraordinarias, Nocturnas y Domingos y Festivos

Horas Extraordinarias: Se aplicará según lo establecido en el Estatuto del Trabajador y Real Decreto 1561 que lo desarrolla.

Horas Nocturnas: Se establece un plus para todos los trabajadores que realicen trabajos comprendido entre las 23. 00 horas y las 07.00 horas, incrementándose un 25% salario convenio.

Domingos y Festivos: Según anexo nº 4.





Artículo 9. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. El personal que lleve al servicio de la Empresa menos de un año, disfrutará sus vacaciones en proporción al tiempo servido. La retribución correspondiente al período de vacaciones consistirá en una mensualidad (o en su parte proporcional), de salario base más plus de embarque.

A tal fin se elaborará un Calendario de Vacaciones que comprenderá preferentemente los meses de Julio y Agosto.

Artículo 10. Licencias

Con independencia del periodo de vacaciones, el personal podrá solicitar licencias retribuidas en los siguientes casos:

Por matrimonio: Quince días Naturales

Por enfermedad Grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Tres días, ampliables hasta cinco días en los casos debidamente justificados.

Por Nacimiento de hijo: Tres días

Por asuntos propios: Tres días sin justificar

Asimismo, y por una sola vez, podrá solicitarte licencia para exámenes para la obtención de un título profesional por un máximo de ocho días.

En lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Premio y Recompensas

Se conocerá por la empresa los que, a continuación se indican:

A) Jubilación:

Se establece un premio, cuyo importe será de dos meses de Salario Profesional y Antigüedad, a favor de los trabajadores a partir de los 55 años.

Artículo 12. Mejoras prestaciones de la Seguridad Social

A) Se abonará por las Empresas la cantidad que se refleja en el Anexo nº2, a aquellos tripulantes que tengan hijos subnormales y cobren por ello las presentaciones que, por este concepto, tiene establecida la Seguridad Social.



B) Se abonará por las Empresas la cantidad que se indica en el Anexo nº2, en concepto de premio para los casos de nacimiento de hijos.

Artículo 13. Ayuda Escolar

Se concederá por este concepto, junto con la mensualidad de Agosto, la cantidad que se señala en el Anexo nº2 por cada hijo que curse estudios y esté comprendido entre los tres y los dieciocho años de edad.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias

Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias, en los meses de Julio y Diciembre, según tabla salarial.

Las Empresas abonarán las pagas extras a los trabajadores que estén o hayan estado de baja durante el semestre correspondiente, siempre y cuando no cobrasen más así que habiendo trabajado, considerando que en ese tiempo hubiese devengando: Sueldo Base, Plus de Embarque, Antigüedad, Telefonía (si corresponde), Ropa de Trabajo. Al que supere esto, no se le pagará compensación alguna, y al que no lo superase, sí se le abonaría el resto hasta el percibo integro de la misma.

Artículo 15. Salario Profesional y Antigüedad

A) El salario Profesional estará constituido por la suma de los conceptos de Salario Base y Plus de Embarque, que figuran por separado en el Anexo nº1 de este Convenio.

B) Se percibirá en concepto de Antigüedad, el 3% del Salario Base establecido en el mencionado Anexo nº 1 de este Convenio.

Artículo. 16. Póliza de Seguro Complementaria

Las Empresas continuarán formalizando una Póliza de Seguro Individual o colectiva a favor de sus trabajadores que, de acuerdo con lo previsto en la O. M. 24.01.77 (B.O.E. del 05.02.77), cubra las contingencias de Fallecimiento y de Invalidez Profesional Total y Permanente con un capital asegurado de 36.060,73 euros. La Empresa facilitará copia de la póliza de seguros y boletín de adhesión a cada trabajador de la empresa.

Cuando se produzca alguna de las contingencia, la empresa colaborará con toda diligencia frente a la compañía aseguradora para conseguir que los derechos sean reconocidos y satisfechos lo más rápidamente posible.

Artículo 17. Servicios Especiales y Salidas a la Mar

Cuando exista algún tipo de servicio especial se negociará el abono de un plus



con la representación de los trabajadores. (Según anexo nº3).

Artículo 18. Gratificaciones por servicios de Remolques en Puerto y Desplazamientos

Quedará como sigue para el año 2.006:

- Servicios Fuera Línea de Practicaje 6,41 euros/servicio (el servicio fuera de practicaje a partir de 0,5 millas, por fuera boya Las Cabezuelas).

- Servicios en Puerto Santa María y La Carraca: 4,50 euros/servicio (se cobran los servicios al Puerto, cuando sean trabajos, no por barco de la empresa).

- Rota, barcos americanos Fondeados:

. Primer barco: 12,00 euros

. A partir del primero: 8,50 euros

Mínimo tres servicios indistintamente.

- Hora Basura, dentro jornada, 6,00 euros (Cobran la basura los que la recoge, no los que la descargan).

Artículo 19.

Al personal que esté de franqueo, y sea llamado para realizar servicios en período nocturno, en que no haya línea de autobuses urbanos, por parte de la Empresa, se le abonará el importe del viaje en taxi, previa entrega del justificante correspondiente.

Artículo 20 Excedencias

Todos los tripulantes tendrán derecho a excedencia voluntaria y forzosa en los términos y condiciones previstos por la Ley.

Asimismo, las empresas concederán excedencias para ocupar cargos sindicales en tierra a aquellos tripulantes fijos de plantilla que, a requerimiento de su Central Sindical y con aceptación del elegido se consideren necesarios.

Este período de excedencia tendrá un mínimo de duración de un año, prorrogable. Durante este período de tiempo, el tripulante conservará todos sus derechos en la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

En lo establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.





Artículo 21. Derechos de los Delegados Sindicales

Dentro de este epígrafe se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 22. Recaudación de Cuotas Sindicales

Las Empresas Facilitarán la recaudación de la cuota sindical, previa autorización escrita de cada trabajador, e ingresarán su importe en la cuenta corriente cuyo número se indique en la propia autorización.

Artículo 23. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones económicas y de trabajo pactadas en el presente Convenio, constituyen en todo único e indivisible, por lo que no podrá por ninguna de las partes firmantes del mismo, pretenderse la aplicación o modificación de ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser siempre considerado en su totalidad.

Si la Autoridad Laboral competente que ha de entender su homologación no aprobarse alguna de sus normas y este hecho, a juicio de cualquiera de las partes firmantes, devirtuase el contenido del presente Convenio, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del mismo y deberá elaborarse de nuevo, considerado en su totalidad por la Comisión Negociadora.

Artículo 24. Regimen de Faltas y Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importanciancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

24.1. - Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca la perturbación en el servicio encomendado.
- 2.- Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de falta graves.
- 3.- Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Sin como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave según los casos.





4.- Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, podrán ser consideradas como faltas graves.

5.- Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

6.- Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

24.2. - Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

2.- Faltar de uno o tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique, Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos, se considerará como falta laboral muy grave.

4.- No comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

5.- Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.- La imprudencia grave en actos de servicios: si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.- Ausentarse del trabajo sin permiso del Encargado correspondiente.

8.- La manera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

9.- Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

10.- La repetición de faltas dentro de un semestre aunque sean de distinta



naturaleza.

24.3 Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses, o veinte en ocho mese.
- 2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- 3.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
- 4.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 5.- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- 6.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 7.- Los malos tratos de palabra u otra , abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a compañeros o subordinados.
8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comenta en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

24.4- Régimen de sanciones. Corresponde a la Empresa la Facultad de sancionar en los términos de los estipulado por este Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El trabajador en el plazo de tres días podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

24.5.- Sanciones. Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:

a) Por Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.



b) Por falta Graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos o treinta días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
- Despido.

Artículo 25. Categorías Profesionales

Patrón.- Es el que, en posesión del título de Patrón en sus diversos grados y designado por el empresario, ejerce el mando de la embarcación y con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan tanto en el orden técnico administrativo mercantil, disciplinario, etc. Responde únicamente ante el empresario y en su caso ante las Autoridades competentes.

Mecánico.- Es el que, en posesión del título en sus diversos grados, que le permita en la normativa de aplicación, ejerce la dirección y conducción de los equipos propulsores principales y auxiliares y de los demás servicios asignados al departamento de máquinas siendo responsable ante el que ejerce el mando de la embarcación del buen funcionamiento de los servicios asignados al departamento de máquinas, pudiendo ser ejercido dicho cargo, por aquellos que se encuentren en posesión del adecuado título personal.

Mecamar.- Es el marinero especialista en posesión del certificado de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistintamente servicios de cubierta y máquinas. Estará bajo la supervisión del patrón, realizando las tareas de mantenimiento necesarias en la embarcación.

Artículo 26. Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 37/1995 de 8 de noviembre y sus posteriores desarrollos.

ANEXO 1

Categoría Profesinal	Salario Base	Plus de Embarque
Patrón de Cabotaje	811,97 euros	315,94 euros
Patrón Portuario	733,05 euros	221,46 euros
Mecánico Mayor	811,97 euros	315,94 euros
Mecamar	590,54 euros	221,46 euros



Aux. Administrativo	664,36 euros	
---------------------	--------------	--

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Patrón de Cabotaje, Patrón Tráfico Inferior y Mecánico Mayor:	1.107,49 euros
Mecamar:	851,76 euros
Auxiliar Administrativo:	638,81 euros

En todos los casos dos pagas extras al año.

ANEXO 2

a).- Manutención:	6,00 euros
b).- Dietas:	50,00 euros
c).- Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos:	75,00 euros
d).- Nacimiento:	100,00 euros
e).- Ayuda escolar:	75,00 euros
f).- Pérdida de equipaje:	430,00 euros

ANEXO 3

Según negociación entre empresa y delegado

ANEXO 4

Horas Extraordinarias	Normales	Festivas
Patrones	13,00 euros/hora	18,00 euros/hora
Mecánicos	13,00 euros/ hora	18,00 euros/hora
Mecamar	11,00 euros/hora	16,00 euros/hora