



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACION DE PRACTICOS DE CADIZ

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la CORPORACION DE PRACTICOS DE CADIZ y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el presente Convenio, los trabajadores de la CORPORACION DE PRACTICAS DE CADIZ en cuanto adscrita al Servicio de Practicaje de Puerto.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2006 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

Para el año 2006 será de aplicación la tabla salarial del Anexo I.

Para el año 2007 se aplicara un incremento salarial del IPC real del año 2006.

Para el año 2008 se aplicara un incremento salarial del IPC real del año 2007.

Para el año 2009 se aplicara un incremento salarial del IPC real del año 2008.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado en todo su contenido si, en el plazo de tres meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes,

La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Delegación Provincial de Trabajo.

Terminada la vigencia del Convenio quedaría prorrogado hasta la firma de un nuevo Convenio, siendo de aplicación el IPC previsto en todos los conceptos económicos y para sucesivos años.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Régimen de trabajo.



En materia de régimen de trabajo se estará a las características del Puerto de Cádiz y a sus prácticas habituales.

Artículo 6. Periodo de prueba.

El periodo de prueba a el que se someterán los trabajadores de nueva contratación será el siguiente:

1º. Tres meses para titulados.

2º. Un mes para no titulados,

Artículo 7. Jornada laboral y descansos semanales.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral a lo dispuesto en el R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales.

De conformidad con el Art, 34.6 de E.T. y disposición final 3ª del R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, anualmente se elaborara por la empresa el calendario laboral, 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.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento y aceptación por la empresa y trabajadores en cuanto a su realización, respetando en todo caso los límites máximos establecidos en el E.T, legislación actual o de nueva creación.

El precio unitario de la hora extraordinaria para cada categoría profesional viene reflejada en las tablas anexas al presente Convenio.

Mensualmente la empresa entregara a la representación legal de los trabajadores, una relación de las horas extras realizadas por la totalidad de la plantilla de trabajadores afectada por este Convenio.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría laboral, disfrutara de 30 días naturales de vacaciones al año retribuidas a razón del salario base más antigüedad, que se tomaran preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Artículo 10. Licencias y excedencias.

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



1º. Por matrimonio, 15 días naturales.

2º. Por nacimiento de hijo, 5 días naturales.

3º. Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijo, padre o madre del trabajador o cónyuge/pareja de hecho; 5 días.

Así mismo se podrán solicitar licencias para exámenes para la obtención de un Título Profesional o para obtención de Certificados de Perfeccionamiento Profesional o los exigidos por las Normas Internacionales, por un máximo de ocho días.

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

Artículo 11. Estructura salarial.

Las percepciones salariales brutas de los trabajadores englobados en el ámbito de aplicación del presente Convenia se distribuirán en los siguientes conceptos.

1. SALARIO BASE
2. ANTIGÜEDAD
3. HORAS DE SUSTITUCION
4. HORAS POR RELEVO
5. TURNICIDAD
6. PLUS DE BARCOS
7. PAGAS EXTRAS

Las cantidades correspondientes al salario base y demás complementos para las distintas categorías serán las recogidas en la tabla salarial anexa.

Antigüedad, se percibirá por este concepto e13% del salario base establecido en la tabla salarial anexa y se abonaran en base a cada trienio de permanencia en la empresa.

Pagas extraordinarias, se abonaran dos pagas al año en los meses de julio y diciembre, el importe de estas será igual al Salario Base, que figura en el ANEXO I mas la antigüedad.

Las horas extraordinarias se abonaran según lo previsto en el ANEXO I.



Artículo 12. Clasificación profesional.

1. Patrón: Es aquel que estando 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 dispuestas para cada caso en la legislación vigente, 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.

2. Mecánico: Es aquel que estando 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 maquinas siendo responsable ante el que ejerce el mando de la embarcación del buen funcionamiento de los servicios asignados al departamento de maquinas, pudiendo ser ejercido dicho cargo, por aquellos que se encuentren en posesión del adecuado título personal.

3. Marinero: Es aquel que estando en posesión del Marinero de Punte y bajo las ordenes del Patrón, asiste a este en las maniobras de atraque y desatraque, abarloe y desarbole, arranchado y alistamiento general de la embarcación. Se contratara solo en el caso de no encontrar un mecánico que reúna las condiciones adecuadas a satisfacción de la Corporación,

4. Personal de comunicaciones. Es aquel que teniendo conocimientos suficientes del Ingles a juicio de la Corporación, desempeña funciones en la caseta de prácticos, atiende a las llamadas de los buques a través de VHF, llamadas telefónicas en general, así como las funciones administrativas que le sean requeridas.

Artículo 13. Manutención.

La empresa abonara por este concepto por cada sábado, domingo o festivo la cantidad estipulada de 7,95 euros para el año 2006.

Artículo 14. Promoción profesional.

En materia de ascensos se estará a lo prevista en la Legislación vigente.

Artículo 15. Régimen 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 clasificara, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.



15. 1. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1º Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca la perturbación en el servicio encomendado.

2º Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que el retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.

3º Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve, si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, esta causa será considerada como grave o muy grave según los casos.

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

5º Pequeño descuido en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

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

15.2. Faltas Graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1º Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de dos meses. Bastara 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.

2º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastara 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.

3º 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 considerara como falta laboral muy grave.

4º No comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un





plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

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

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

7º Ausentarse del trabajo sin permiso del encargado correspondiente.

8º La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

9º Las faltas de aseo y limpieza que produzcan causas justificadas de los compañeros de trabajo.

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

15.3. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de cuatro meses, o veinte en ocho meses.

2º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.

3º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

4º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5º La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

6º 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.

7º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a compañeros o subordinados.

8º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un semestre y hayan sido sancionadas.

15.4. Régimen de sanciones.





Corresponde a la Empresa la facultad de sancionar en los términos de lo 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.

15.5. Sanciones.

Las sanciones máximas que se podrán imponer son las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos o treinta días.

3. Por faltas muy graves:

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

Despido.

Artículo 16. Comisión interpretativa.

Toda cuestión, duda o divergencia que, con motivo de la interpretación, aplicación, aplicación o cumplimiento de este Convenio se suscitara con carácter general será resuelta por la Comisión Interpretativa, la cual estará integrada por un representante de los trabajadores y un representante de la Empresa, quedando la misma constituida a la firma del presente Convenio. 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 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.

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 representaciones.

Los acuerdos de la Comisión quedaran 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.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviara el Acta de la misma a los interesados en el plazo de diez días, en el que se recogerá la posición de cada parte, quedando así expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado,

Artículo 17. Salud laboral y prevención de riesgos.

En lo referido a Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativas que la desarrollan o sustituyan.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionara al trabajador la indumentaria habitual con sustitución previa entrega de la deteriorada,

Artículo 19. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1884/1994 de 9 de Septiembre por el que aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de representación de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de Agosto de Libertad Sindical.

Los delegados electos, dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, como Delegado de Personal y como Delegado de prevención, No se computaran dentro del máximo de horas legales aquí establecidas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de negociaciones colectivas que afecten a la Empresa.

Estas horas podrán utilizarse para la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades sin ánimo de lucro.

Artículo 20. Complemento en baja médica.

En los casos de enfermedad común, accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores percibirán de la Empresa, a partir del primer día de la baja, y como complemento, la diferencia entre lo que perciben como prestación de la Seguridad Social y el 80% de su retribución salarial por los conceptos que sirvan de base de cotización a la Seguridad Social.

La Incapacidad Transitoria por Maternidad queda adecuada en todo momento a lo que establezcan las leyes sobre este particular. Siendo de aplicación el artículo 26 "Protección a la Maternidad" de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

Artículo 21. Seguro colectivo.

La empresa contratara una póliza de seguros, a favor de todo el personal bien sea contratado o fijo, o los herederos legales por los siguientes supuestos:

Por invalidez permanente total para su trabajo habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez que proceda por accidente laboral o no laboral, 18.000 euros

Por fallecimiento por accidente, incluido el comprendido en el traslado del trabajador de su residencia habitual al centro de trabajo o viceversa, 18.000 euros.

La Empresa facilitara copia de la póliza de seguros y boletín de adhesión a cada trabajador de la plantilla.

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

Artículo 22. Bolsa de vacaciones y turnicidad.

Se considerara que la bolsa de vacaciones será individualmente administrada por los trabajadores, la Empresa anticipara turnos si fuera necesario regulando a final de cada año,

Disposición adicional.

Los trabajadores se comprometen de forma excepcional a cubrir las bajas que se produzcan por I.T. o A.T. siempre que estas no superen en 3días. En caso de superar estas, la Empresa contratara personal a tal efecto, La Empresa compensara a la persona que cubra la baja con un día de vacaciones remuneradas por cada día trabajado.



ANEXO I.-TABLA SALARIAL AÑO 2006

CATEGORIA	Salario Base 2006	Turnicidad 2006	Plus Barco 2006	Hora Sustitución 2006	Hora Relevo 2006
PATRÓN	956,05 euros	97,23 euros	1,66 euros	6,08 euros	8,09 euros
MECÁNICO	891,22 euros	87,54 euros	1,65 euros	5,18 euros	7,94 euros
MARINERO	706,40 euros	70,32 euros	1,32 euros	4,69 euros	7,58 euros
TELEFONISTA	706,40 euros	70,32 euros	1,32 euros	4,69 euros	7,58 euros

Las horas por sustitución se consideran en días laborables y serán en bloques de 4 horas, con un mínimo de 1 bloque de 4 horas,

El Plus de Turnicidad, se abonará por cada sábado, domingo o festivo asistido.

En caso de coincidir un festivo en sábado o domingo, se abonará un turno doble al trabajador asistente.

En cuanto al personal de contrato se le abonarán al menos los turnos realmente asistidos.

A efectos del presente convenio se considera Barco como aquel servicio facturado y con intervención de la lancha.