



## **PROPUESTA DE CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA S.LP Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2.009.2.010. 011 Y 2.012.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Determinación de las partes.**

El presente Convenio Colectivo de trabajo se pacta entre la representación legal de los trabajadores de la Empresa representada por su Delegado de Personal y la Dirección de la misma.

#### **Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.**

El presente Convenio Colectivo, regula las condiciones económicas, sociales y laborales de la Corporación de Prácticos del Puerto y Ría de Huelva, S.LP. y sus trabajadores,, relaciones éstas que estaban comprendidas en el ámbito de aplicación de la derogada Ordenanza de trabajo de las embarcaciones de tráfico interior de puertos de 9 de Agosto de 1.969 (BOE 216/69), siendo su ámbito territorial el de la referida Provincia, quedando expresamente excluidos del mismo el personal al que se refieren los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 marzo, desarrollado este último por el RD 13827/1995, de 1 de agosto.

#### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

Entrada en vigor. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2009.

Duración. La duración será de 4 años, excepto por lo que se refiere a aquellas cláusulas por las cuales se establezca una vigencia y duración distintas.

Denuncia y revisión. A partir del 31 de diciembre de 2012, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año excepto denuncia fehaciente por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación, máximo, a la citada fecha de vencimiento. Dicha denuncia deberá hacerse expresamente y por escrito.

En caso de que no mediara denuncia del presente convenio por alguna de las partes, a partir del 1 de Enero de 2.013, todos los conceptos consolidables y no consolidables (todos los pluses sin excepción y complementos indemnizatorios que procedan), quedarían automáticamente incrementados en el mismo porcentaje que el correspondiente a la subida de las tarifas del servicio de practicaaje fijado por la Autoridad Portuaria para ese año.

#### **Artículo 4. Efectos Económicos.**

Para el año 2009 la tabla salarial será la que se especifica en el Anexo I del presente convenio.

Para los años 2010, 2011 y 2012, se acuerda para todos los trabajadores, un incremento salarial mínimo garantizado del 3,5 %, sobre todos los conceptos salariales, con efecto desde el 1 de Enero de cada año. Dicho mínimo garantizado se encuentra sujeto a revisión al alza. Así, en el supuesto de que el IPC del año anterior supere el 2%, el porcentaje de exceso será incrementado al mínimo garantizado por este convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo (3,5%), todo ello con efectos retroactivos al 1 de Enero de cada año.

#### **Artículo 5. Prelación de normas y derecho supletorio.**

Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Corporación y su personal laboral. Con carácter supletorio y en lo que no está previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 Marzo, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

En el supuesto de declararse su nulidad por vía judicial o a través de cualquier procedimiento de solución de conflictos alternativos de una parte del Convenio Colectivo, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas.

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

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

Durante la nueva negociación de lo articulado declarado nulo, será de aplicación en su caso, y a los efectos de que no se produzca un vacío normativo, lo previsto en el texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 marzo.

#### **Artículo 7. Comisión Paritaria.**



En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por el Real decreto legislativo 1/1995 de 24 marzo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión Paritaria que estará formada por un representante de la Corporación y el representante de los trabajadores.

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

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

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

Para la válida constitución de la Comisión 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.

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

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

### **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Sin perjuicio del respeto a las mejoras adquiridas que pudieran existir en la fecha del presente Convenio, todas las condiciones económicas, sean o no de naturaleza salarial, serán compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de que procede según disposiciones legales, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.





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

### **Artículo 9. Organización del trabajo.**

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

### **Artículo 10. Clasificación en grupos profesionales.**

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

### **Artículo 11. Definición de los, grupos profesionales.**

Se establecerán los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Operativa

Patrón - Motorista

Marinero

Grupo 2: Administración:

Administrativo - Conductor

### **Artículo 12. Definición de categorías.**

#### **Operativa.**

Patrón - Motorista: Es aquella persona, que teniendo la titulación adecuada, realiza las funciones de gobierno de una embarcación asignada a efectuar el traslado de los prácticos de la Corporación de Prácticos del Puerto de Huelva, para que se pueda prestar el servicio básico de practicaje.

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

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



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

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

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

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

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

### **Administrativas.**

Administrativo - Conductor: persona que con cierto grado de autonomía se encarga de actividades administrativas: realización de las tareas de mecanografía y archivo de la documentación, colaboración en tareas de anotación contable, tramitación y registro de correspondencia y otras tareas administrativas. Llevará el mantenimiento básico de los vehículos (combustible, presión de neumáticos, etc.) y, en horario de oficina, atenderá al teléfono, radio y transporte de los Prácticos en vehículo de la empresa.

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

### **Artículo 13. Jornada.**

La jornada laboral anual será de una media de 1.826 horas de trabajo efectivo, distribuidas en turnos rotativos de ocho horas (8), en horario de mañana, tarde y noche, siendo de una media semanal de cuarenta (40) horas, trabajando seis (6) días consecutivos (2 mañanas, 2 tardes y 2 noches), y descansando cuatro (4) días consecutivos.

Todas las horas que sobrepasen esta cifra (1.826) tendrán el carácter de horas extraordinarias.

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

Los trabajadores se comprometen a trabajar cuando sean requeridos para ello y de la forma que se acuerde entre las partes las 74 horas de diferencia entre las 1826 horas pactadas y las 1752 que suponen el nuevo calendario laboral.

De conformidad con el Art. 34.6 del E.T. y Disposición Final 3 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.

Salvo que existan razones justificadas, la empresa atenderá a las peticiones de cambio de turno cuando lo soliciten los trabajadores. Estos cambios deben garantizar la normalidad del servicio y la legalidad vigente. Estas solicitudes de cambio serán efectuadas por escrito, con suficiente antelación, indicándose días de intercambio y personas que lo efectuarán, y el motivo que la causa.

#### **Artículo 14. Festivos y vacaciones.**

Atendiendo a las peculiaridades de la ordenación del tiempo de trabajo, en la Empresa, jornada a turnos, se mantienen los 14 días festivos anuales como días retribuidos. La misma consideración y a todos los efectos que los anteriores tendrá el día de la Festividad de la Virgen del Carmen.

Los empleados, cualquiera que sea el grupo o categoría a la que pertenezcan, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales que, en la medida de lo posible, se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre.

La duración de las vacaciones del personal que lleve de servicio en la empresa menos de 1 año, estarán en proporción al tiempo servido.

La representación de los trabajadores propondrá a la empresa, para cada departamento y con anterioridad al inicio del nuevo ejercicio, el cuadro de vacaciones afectado a los mismos, velando que los servicios queden debidamente atendidos, y siendo los períodos de vacaciones, elegidos por el personal en orden rotativo, 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.

Con respeto a lo legalmente establecido en cuanto a descanso y jornada, los trabajadores se comprometen a cubrir solidariamente las vacaciones de los compañeros de permiso. Las vacaciones quedarían garantizadas con el cuadrante de servicio firmado por ambas partes, en lo que respecta a Patrón y Marinero.

#### **Artículo 15. Permisos retribuidos.**

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



a) 15 días naturales en caso de matrimonio. Por excepción, y transcurrido un preaviso de 9 meses, en caso de matrimonio, se concederán 20 días de permiso retribuido.

b) 3 días por el nacimiento de un hijo o por la defunción, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, englobando el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) El trabajador tiene derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Igualmente, tiene derecho a la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional.

h) 2 días de asuntos propios (en cualquiera de los turnos de mañana, tarde y noche). No podrán ser solicitados para su disfrute en los 15 días festivos del calendario laboral de la empresa y los días 24 y 31 de Diciembre.

### **Artículo 16. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del lugar y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro habrá de ser solicitado dentro del mes siguiente



al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tendrá derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no superior a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Aquellos trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencias de duración no superior a 1 año, aquellos trabajadores para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores generasen el derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante dé derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio del mismo dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. No obstante podrán solicitar su paso a la situación de excedencia a la empresa aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente voluntario conservará únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existan o se produzcan en la empresa.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 17. Los salarios de este Convenio están compuestos por.**

##### **Disposiciones Generales.**

- SALARIO BASE
- PLUS AD PERSONAM
- PLUS CONVENIO







-PAGAS EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD

### **Complementos indemnizatonos.**

- DIETAS.

- KILOMETRAJE

-PREMIO DE JUBILACIÓN.

- AYUDAS PARA BECAS Y LIBROS DE ESTUDIO.

### **Artículo 18. Salario base.**

El salario base se trata de una cantidad devengada por mes natural. El importe correspondiente a cada categoría para el año 2009 es el que figura en el Anexo I.

### **Artículo 19. Plus Ad Personam.**

Se establece a título personal un “Plus Ap Personam” para aquellos trabajadores que actualmente, a fecha de la firma de este Convenio, estén dados de alta en la Empresa. Este complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo tanto por ciento anual, que se pacte para el incremento salarial de cada año.

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

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

### **Artículo 20. Plus Convenio.**

Se crea el Plus Convenio 2009 para todos los trabajadores de la empresa afectados por este Convenio. En él quedan absorbidos y compensados los conceptos salariales que se relacionan a continuación:

- Plus de Tomicidad.

- Plus de Toma y Deje (20 minutos)





- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Festivos y Fines de Semana

### **Artículo 21. Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.**

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

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

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

P. Ext. Junio: del 1 de Enero a 30 de Junio. P. Ext. Navidad: 1 de Julio a 31 de Diciembre.

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

### **Artículo 22. Kilometraje.**

De tener que realizar, algún trabajador, el desplazamiento en su vehículo propio hasta el centro de trabajo de Mazagón, por necesidades del servicio, se le abonara en concepto de Kilometraje, los realizados, ida y vuelta, al importe de 0,25€x km.

### **Artículo 23. Dietas.**

En caso de tener que prolongar la jornada de trabajo más de dos horas, a requerimiento de la Empresa, por necesidades del servicio, se abonara en concepto de dietas, según se corresponda, las siguientes cantidades:

Desayuno ..... 3€

Comida ..... 10€

Cena ..... 10€

### **Artículo 24. Ropa de Trabajo.**

La empresa proporcionara al trabajador la indumentaria habitual con sustitución previa entrega de la deteriorada.

### **Artículo 25. Horas extraordinarias.**



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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen fuera o por encima de la jornada ordinaria de trabajo diario, salvo los excesos de jornada que pudieran producirse durante los relevos de guardia según viene recogido en el concepto "Toma y Deja" incluido en el Plus Convenio.

### **Conceptos indemnizatorios.**

#### **Artículo 26. Premio de Jubilación.**

Se establece un premio para los trabajadores fijos que se jubilen, de acuerdo con las escalas y cantidades que figuren en el Anexo.

#### **Artículo 27. Ayudas para Becas y Libros de Estudios.**

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

Dichas cantidades serán abonadas en el mes de Septiembre, previa acreditación para su percepción, y que se concederán por un solo hijo por trabajador, siempre que aquél acredite aprovechamiento académico (la repetición de curso conllevaría la pérdida de esta ayuda), sea soltero menor de 25 años y no realice trabajo familiar o remunerado.

#### **Artículo 28. Promoción profesional.**

La promoción profesional a Patrón se realizara de la forma habitual, por antigüedad y de acuerdo a las condiciones de confianza, idoneidad y capacitación del aspirante previa consulta con el representante de los trabajadores.

### **Capítulo IV. Representación legal de los trabajadores.**

#### **Artículo 29. Derechos y garantías sindicales.**

I.-Ambas partes firmantes del presente Convenio, y en todo lo que haga referencia a las garantías y derechos sindicales, se remitirán a lo que dispone la Constitución, el Estatuto de los trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de libertad sindical.

II.- Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.



III.- Siempre que las circunstancias lo aconsejen, la Dirección mantendrá contactos con los Representantes Sindicales implantados en este Centro y facilitará su acción dentro de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 30. Representación legal de los trabajadores.**

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

### **Artículo 31. Permisos a representantes sindicales.**

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

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

III.- Cuando el representante sindical esté ausente de su puesto de trabajo con motivo de un permiso sindical, reflejará su ausencia en la ficha de control y quedará computada como tal ausencia sindical.

IV.- Los permisos sindicales con cargo a la reserva de horas, así como las citaciones que la Dirección efectúe, serán retribuidos de la misma manera que si el representante en cuestión hubiera estado desempeñando su trabajo habitual.

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

### **Artículo 32. Delegados Sindicales.**

Aquellas Centrales Sindicales que reúnan los requisitos legal o convencionalmente establecidos, podrán designar un Delegado Sindical para que ostente la representación de dicha Central en el seno de la Empresa, siendo sus funciones las siguientes:

-. Ser el instrumento de comunicación entre la Central Sindical a que pertenezca y la Dirección del Centro de Trabajo, representando los intereses de su central y afiliados a la misma.



-. Recibir información, entre otras, copia básica de los contratos de trabajo, ser informados y oídos sobre las sanciones graves, así como despidos que afecten a los afiliados a la central Sindical a que pertenezca el Delegado. También sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornadas, implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

## **Capítulo V. Derecho asistencial.**

### **Artículo 33. Socorro por Fallecimiento e Incapacidad Permanente.**

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

#### **1. MUERTE NATURAL.**

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

#### **2. MUERTE, INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Para este supuesto se fija una indemnización a favor del trabajador de 43.000 €.

#### **3.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Para este supuesto se fija una indemnización a favor del trabajador de 25.000 €.

## **Capítulo VI. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 34. Prevención de riesgos laborales y sanidad a bordo.**

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

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



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

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

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

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

En todo lo que haga referencia a la sanidad, seguridad e higiene a bordo de las embarcaciones, ambas partes se remitirán a la normativa vigente.

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

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

## **Capítulo VII. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 35. Faltas en que pueden incurrir los trabajadores.**

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

**Faltas leves.** Se consideran faltas leves las siguientes:







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

**Faltas graves.** Se consideran faltas graves las siguientes:

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

**Faltas muy graves.** Se consideran faltas muy graves:

1. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres y documentos.
2. La embriaguez habitual o toxicomanía en acto de servicio, si repercuten negativamente en el trabajo o alteran la normal convivencia en el centro de trabajo.





3. Retener o violar el secreto de la correspondencia oficial, particular o documentos reservados de la empresa.
4. La simulación de accidente o enfermedad.
5. Solicitar permisos, licencias o excedencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos sin causa justificada.
6. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
7. La reiteración de faltas graves. Se considera reiteración la comisión de tres faltas graves dentro de un período de 6 meses.
8. Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los superiores/as como a los compañeros y subordinados.
9. El abuso de autoridad respecto a los subordinados.
10. El abandono del servicio de guardia, sin causa que lo justifique.
11. El contrabando o tenencia de mercancías, divisas o productos prohibidos por la Ley.
12. La inobservancia muy grave de la normativa sobre seguridad y salud en el centro de trabajo que afecte directamente a la integridad física de las personas, seguridad y deterioro de las instalaciones o dependencias del mismo.
13. El incumplimiento de las funciones específicas de los puestos de trabajo cuando con ello se ocasione un perjuicio grave.
14. La imprudencia o negligencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones de las embarcaciones así como la negligencia grave que ocasione mal estado de los elementos de seguridad.
15. El acoso por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a cualquier miembro de la empresa

### **Artículo 36. Sanciones.**

1 Clasificación de las Infracciones.

A) Faltas leves: Amonestación oral o por escrito.

B) Faltas graves: Sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

C) Faltas muy graves:





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

b) Despido.

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

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

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

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes legales, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato y que a ella le conste, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales o de Personal de su sindicato en la empresa.

5.- De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6.- Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de acometimiento.

#### **Disposición adicional 1ª.**

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

#### **ANEXO I.**

#### **Tablas Salariales para el Año 2.009.**

##### **SALARIO BASE.**

Patrón -Motorista: 1.200 €

Marinero: 1 .000 €

Administrativo - Conductor: 1.000€



**HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Patrón - Motorista: 19 €/hora.

Marinero: 17€/hora.

Las horas extras realizadas en festivo serán incrementadas en un 50% del valor de la hora extra normal

Se considera festivos los previsto en el calendario laboral de la empresa

**PLUS AD PERSONAM.**

Antonio Bonilla Lorente	639 €
Rafael Domínguez Lara	652 €
Manuel López Martín	752 €
Miguel García Zamurno	703 €
Germán Prados Soler	550 €
Víctor Gregorio Madeira	582 €
Enrique Infante Cordero	606 €
Manuel López Pedraza	612 €
David Font Briones	635 €
Manuel Hierro Arcángel	550 €
Fátima Rosso	300 €

**PLUS CONVENIO 2009.**

Antonio Bonilla Lorente	710 €
Rafael Domínguez Lara	710 €
Manuel López Martín	710 €
Miguel García Zamudio	710 €
Germán Prados Soler	710 €
Víctor Gregorio Madeira	650 €





Enrique Infante Cordero	650 €
Manuel López Pedraza	650 €
David Font Briones	650 €
Manuel Hierro Arcángel	650 €
Fátima Roseo	500 €

**AYUDA DE ESTUDIOS.**

Educación Infantil	100 €.
Primaria	115 €.
Secundaria	125 €.
Bachillerato	130 €.
Formación profesional	135 €.
Enseñanzas G.M.	160 €.
Enseñanzas Sup.	160€.

**PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Trabajadores que se jubilen con 65 años:	3.000€
Trabajadores que se jubilen con 64 años:	4.000€
Trabajadores que se jubilen con 63 años:	6.000€

**Anexo II. Masa salarial bruta correspondiente al año 2.009, a distribuir en 14 pagas iguales, sin perjuicio de horas extraordinarias y alteración de bajas.**

A

B

Masa

Bruto

Salarial Mensual

2009

14 pagas





A. Bonilla	2549,23	35689,2
M. García	2612,60	36576,4
M. López	2661,57	37262,0
R. Lara	2562,09	35869,2
V. 9Gregorio	2231,74	31244,3
E. Infante	2256,40	31589,6
D. Font	2285,28	31993,9
M. López	2261,51	31661,2

