



CONVENIO COLECTIVO DE SERTRAIN

Artículo 1. **Ámbito de Aplicación Funcional, Personal y Territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre las empresas SERTRAINS, que presta servicios de Tráfico Interior de Puertos y su personal de Flota y que desarrollen 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 2004 al 31 de Diciembre de 2005

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 periodo correspondiente al año 2004, el incremento en los salarios, plus de embarque y antigüedad, sobre el Convenio de 2003 será del 3% con carácter retroactivo desde el 1 de Enero, y con cláusula de revisión al IPC real al 31 de Diciembre de 2004 si éste superará el I.P.C. previsto por el Gobierno.

- Para el segundo año de vigencia el incremento en los salarios, plus de embarque y antigüedad será del 3% con cláusula de revisión al IPC real al 31 de Diciembre de 2005 si éste superara e I.P.C. previsto por el Gobierno.

Artículo 4. **Comisión Interpretativa**

Toda cuestión, duda o divergencia que, con el motivo de la interpretación, aplicación o cumplimiento de éste Convenio se suscitara con carácter general, será resuelta 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 en 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 que se indican, los miembros de la Comisión Interpretativa gozarán de los permisos a horas retribuidas necesarias para tal finalidad.

Artículo 5. Período de Prueba

El período 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 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 efectuarse 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 nº2. 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 el 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, 2 pantalones, 2 camisas, 1 chaquetón sin mangas, 1 botas de agua. 1 Jersey.

En caso de que las botas de seguridad y los buzos se deterioren, serán 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 será de 8 horas de Lunes a Viernes

Entre la Empresa y el delegado de personal se confeccionará un cuadrante de turnos de trabajo: semanal o mensual, dicho cuadrante no podrá ser modificado de forma unilateral, salvo causas de fuerza mayor o que así lo determinen de forma consensuada con el delegado personal.

Dadas las características del trabajo que presta la empresa, si por necesidades del servicio al trabajador lo sea interrumpido su día de descanso, le será abonada la cantidad de 40,00 euros. en compensación, esta cantidad incluye un máximo de 3 hora de trabajo a partir de las cuales, se le abonarán las horas extras que se realicen de más.

Si durante su vigencia del 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.- Si por necesidad del servicio, el trabajador tuviera que trabajar un domingo o festivo, tendrá la opción de acumular las horas para compensar en descansos, en este caso se le abonaría 6 euros por hora trabajada



o el cobro de las horas realizadas, según anexo nº 4 (horas festivas).

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 el servicio de la Empresa menos de un año, disfrutará sus vacaciones en proporción al tiempo servido. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones consistirá en una mensualidad (o en su parte proporcional), de salario base más plus de embargue.

A tal fin se elaborará en 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:	Dos días sin justificar

Asimismo, y por una sola vez, podrá solicitarse 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 concederá por la empresa los que, a continuación se indican:

A) Jubilación : Se establece un premio, cuyo importe será de dos meses de Salario Base y Antigüedad, a favor de los trabajadores a partir de los 55 años.

Artículo 12. Mejoras Presentaciones de la Seguridad Social

A) Se abonará para las Empresas la cantidad que se refleja en el Anexo nº 2, a aquellos tripulantes que tengan hijos subnormales y cobren por ello las





prestaciones que , por este concepto, tiene establecida la Seguridad Social.

B) Se abonará por las Empresas la cantidad que se indica en el Anexo nº 2, 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 calidad que se señala en el Anexo nº 2 por cada hijo que curse estudios y esté comprendido entre los cuatro 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 devengado: 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, si se le abonará el resto hasta el percibo íntegro de la misma.

Artículo 15. Salario Profesional y Antigüedad

A) El Salario Profesional estará constituido para la suma de los conceptos de Salario Base y Plus de Embarque, que figuran por separado en el Anexo nº 1 de este Convenio.

B) Se percibirá en concepto de Antigüedad, el 3% del Salario Base establecido en el mencionado Anexo nº1 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 36060,73 euros.

En ambos casos, las entregas se harán directamente por la Compañía Aseguradora el interesado a sus beneficiarios.

Artículo 17. Servicios Especiales y Salidas a la Mar

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



con la representación de los trabajadores.

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

Quedará como sigue para el año 2004:

- Servicios Fuera Línea de Practicaje 5, 41 euros/servicios

Servicios en Puerto Santa María y La Carraca: 3,61 euros/servicio.

Rota, barcos americanos fondados:

Primer barco:	10,62 euros
A Partir del primero:	7,51 euros

Mínimo tres servicios indistintamente.

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 las Empresas, se le abonará el importe del viaje en Taxi, previa entrega de 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. Derecho 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, per vía 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 aprobase alguna de sus normas y este hecho, a juicio de cualquiera de las partes firmantes, desvirtuase 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. 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 clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intensidad, 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 e 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 faltas 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, podrían 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 revelar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

2.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que revelar 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 la 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 servicio; 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.- Ausente del trabajo sin permiso del Encargado correspondiente.

8.- La mera 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 período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.
- 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 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 obra, 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 comentan en el período de un semestre y haya sido sancionadas.

24.4 Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad sancionar en los términos de lo estipulado por este Convenio.

La sanción de falta 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 faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a 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 vigente, con todos 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 su 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.

Macamar.- 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 I

Categoría Profesional	Salario Base	Plus de Embarque
- Patrón de Cabotaje	751.32 euros	292.33 euros
- Patrón Tráfico Interior	683.00 euros	204,90 euros
- Mecánico Mayor	751.32 euros	292.33 euros
- Mecamar	546.40 euros	204.90 euros
- Aux. Administrativo	614.70 euros	

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Patrón de Cabotaje, Patrón Tráfico Interior y Mecánico Mayor	1024.52 euros
Mecamar	819.61 euros
Auxiliar Administrativo	614.70 euros

En todos los casos dos pagas extras al año.

Anexo 2

a).- Manutención	5.00 euros
b).- Dietas	45,00 euros
c).- Ayudas a disminuidos psíquicos y físicos	67,31 euros
d).- Nacimiento	90,15 euros
e).- Ayuda escolar	66,11 euros

Anexo 3

Según negociación entre empresa y delegado

Anexo 4

Horas Extraordinarias	Normales	Festivas
Patrones	11,00 euros/hora	16,00 euros/hora
Mecánicos	11,00 euros/hora	14,85 euros/hora
Mecamar	9,75 euros/hora	14,00 euros/hora