



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REMOLCADORES DE MÁLAGA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Remolcadores de Málaga, Sociedad Anónima, código de convenio 2900352, recibido de esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 1 de julio de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 27 de julio de 2005.

El Delegado Provincial de Empleo, Decreto 21/85 de 5 de febrero, el Secretario General, firmado: Enrique Ruiz-Chena Martínez.

### ANTEPROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO DE REMASA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes que suscriben el presente convenio pretenden adaptar las especiales exigencias que conlleva el trabajo del colectivo afectado a las disposiciones contenidas en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a la regulación de la jornada de trabajo que imponen los Reales Decretos 1561/1995, de 21 de septiembre, 285/2002b, de 22 de marzo y 525/2002 de 14 de junio.

En ese marco, se ha hecho necesario distinguir, dentro de la jornada pactada durante la que los trabajadores han de permanecer a disposición de la empresa, la que corresponde los conceptuados como tiempos stand-by, disponibilidad o presencia, durante el que los trabajadores permanecen a la espera de ser requeridos para realizar algún servicio en los remolcadores atracados en el muelle, de aquel otro tiempo, en que efectivamente realizan las tareas propias de la actividad.

Es por las consideraciones que anteceden que los firmantes recogiendo la experiencia del plan de trabajo incorporado a convenios anteriores han estimado necesario fijar un cómputo anual, aunque regularmente distribuido a lo largo de los doce meses del año, el número de horas de trabajo efectivo y el número de días durante el que los trabajadores habrán de estar a disposición de la empresa sin perjuicio del respeto a los límites contenidos en las disposiciones citadas.



Por todo ello, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva que a empresarios y trabajadores reconoce el artículo 37 de la Constitución, los suscribientes, en la representación que respectivamente ostentan y recíprocamente se reconocen, establecen el presente convenio.

## **Capítulo I**

### 1. Ámbito de aplicación

1.1.El presente convenio es de aplicación obligatoria y regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo de todo el personal de flota que preste sus servicios a bordo de los buques remolcadores y artefactos flotantes con base en el Puerto de Málaga de la empresa Remolcadores de Málaga, S.A.

### 2. Exclusiones

2.1. Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente convenio:

2.1.1. El personal técnico a quien se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo a bordo.

2.1.2. El personal administrativo.

## **Capítulo II. Vigencia, Duración, Prórroga y Denuncia**

### 3. Entrada en vigor

3.1. El presente convenio entra en vigor, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2005.

### 4. Duración

4.1. La vigencia o duración de este convenio se fija por el tiempo que sea otorgada la concesión Portuaria del Servicio de Remolque.

### 5. Prórroga

5.1. El convenio se entiende prorrogado si, con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prórroga en curso, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes contratantes. Si las conversaciones o negociaciones encaminadas a la elaboración de un nuevo convenio o modificación del presente se prolongasen por un periodo que excediese al plazo de vigencia del que se encuentre en vigor, se entenderá este prorrogado, en su totalidad, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

### 6. Denuncia



6.1. La denuncia del presente convenio deberá formalizarse por escrito al menos con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso, y comunicársela a todos los representantes sindicales y empresariales que lo suscribieron, o quienes les sustituyan, debiendo quedar constancia de la recepción de la comunicación efectuada.

### **Capítulo III. Globalidad, Compensación y Absorción**

#### 7. Globalidad

7.1. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### 8. Compensación y absorción

8.1 Las condiciones pactadas absorberán y compensarán en cómputo anual, tanto las que anteriormente rigieran como las que en el futuro se puedan establecer por disposición legal, de carácter general o específico, para el sector, o de cualquier otro modo, subsistiendo este convenio en sus propios términos y sin modificación en sus conceptos, condiciones y retribuciones.

### **Capítulo IV. Legislación Aplicable y Condiciones Más Beneficiosas**

#### 9. Condiciones más beneficiosas

9.1. En todo momento se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran afectar a las normas y condiciones de este convenio.

#### 10. Legislación aplicable

10.1. En lo no regulado por este convenio será de aplicación el estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones legales vigentes.

### **Capítulo V. Comisión Mixta**

#### 11. Constitución y funciones

11.1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión mixta, constituida por un representante de cada parte firmante del convenio, que tendrá como misión la interpretación y vigilancia del presente convenio siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

11.1.1. Interpretación del convenio.

11.1.2. Actualización de las normas del convenio.

11.1.3. Todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio.



11.2. Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio a esta comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, sin que este pueda ser superior a cinco días laborables desde su reunión.

## 12. Procedimiento, composición y funcionamiento

### 12.1 La comisión paritaria estará compuesta por:

12.1.1 Un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor, con voz y sin voto.

12.1.2. La convocatoria se realizará, por cualquiera de las partes, por escrito, constando el lugar, la fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. La reunión se celebrará en el plazo de los cinco días inmediatos al requerimiento.

12.1.3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, levantándose acta de los mismos, siendo necesario para lograr acuerdo de unanimidad de las partes.

12.1.4. En caso de no poder llegar a acuerdo en el plazo de cinco días hábiles, se enviará copia del acta de la reunión a los interesados, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

12.1.5. La comisión mixta establece su sede en las oficinas que la empresa tiene en Málaga.

12.1.6. La comisión mixta de este convenio puede proceder a la elaboración de un Estatuto de Funcionamiento propio, en cuyo caso las normas previstas en este convenio referente a la Comisión Mixta y a su funcionamiento lo serán de forma subsidiaria y tendrán consideración de mínimas.

## Capítulo VI. Organización del Trabajo

### 13. Organización de los servicios y trabajo en tierra y a bordo

13.1. La organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con los preceptos de este convenio y demás normas jurídicas de aplicación, corresponden al empresario o armador o persona designada por este en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, al que ejerza el mando de la embarcación.

### 14. El personal a bordo

14.1. El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a



que esté adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes le sean dados por el armador y sus legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio.

## **Capítulo VII. Clasificación y Definiciones del Personal**

### 15. General

15.1. La enumeración del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas que se mencionan si la necesidad y el volumen del tráfico no lo requiere o no aparecen impuestas por disposiciones emanadas de la autoridad competente.

15.2. Sin embargo, cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de teniendo en cuenta, en lo que se refiere al personal titulado, que deberán observarse las disposiciones en vigor dictadas por las autoridades marítimas, pudiendo asignarse el salario correspondiente al título profesional exigido para cada embarcación, aun cuando la persona que desempeñe el cargo posea título de superior categoría, o siendo de inferior, lo ejerza circunstancialmente, con las debidas autorizaciones.

15.3. En aquellos casos en que las invocadas disposiciones prevean la posibilidad de que en determinado cargo pueda ser ejercido indistintamente por el personal que posea título de distinta categoría, el salario a percibir será el correspondiente al del título para el que fuera contratado.

### 16. Otras funciones

16.1. Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintas categorías, será clasificado en la superior.

16.2. Se consideran como funciones habituales las que se efectúen durante más de noventa días al año, sin que deban estimarse como tales aquellas que se lleven a cabo por sustitución de un tripulante con motivo de vacaciones, enfermedad u otros análogos.

### 17. El personal

17.1. El personal afectado por el presente convenio comprende

#### 17.2. Personal titulado

17.2.1. Pertenecen al mismo todos aquellos que para el desempeño de su función profesional necesitan estar en posesión del título correspondiente expedido por la Dirección General de la Marina Mercante o autoridades marítimas delegadas de la

misma.

#### GRUPO I. OFICIALES

Pertenecen a este grupo los que están en posesión del título expedido por la Dirección General de la Marina Mercante, para la obtención del cual sea necesario superar los estudios de Marina Civil en sus diversos grados.

Comprende las siguientes secciones:

##### 1. Puente

- a) Capitán de la Marina Mercante.
- b) Piloto de primera de la Marina Mercante.
- c) Polito de segunda de la Marina Mercante.

##### 2. Máquinas

- a) Jefe de Máquinas de la Marina Mercante.
- b) Oficial de Máquinas de primera de la Marina Mercante.
- c) Oficial de Máquinas de segunda de la Marina Mercante.

#### GRUPO II. DE FORMACIÓN PROFESIONAL NÁUTICO-PESQUERA

Pertenecen a este grupo los que estén en posesión del título expedido por la Dirección General de la Marina Mercante para la obtención del cual sea necesario superar los estudios de Formación Profesional Náutico- Pesquera.

Comprende las siguientes secciones:

##### 1. Cargos de mando y cubierta:

- a) Patrón Mayor de Cabotaje.
- b) Patrón de Cabotaje.
- c) Patrón de Tráfico Interior.

##### 2. Manejo de los equipos propulsores:

- a) Mecánico Naval Mayor.
- b) Mecánico Naval de Primera Clase.



c) Mecánico Naval de Segunda Clase.

d) Motorista Naval.

#### GRUPO I. OFICIALES Y GRUPO II DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Al tener puestos de responsabilidad a bordo, dentro de la estructura de la dotación, serán los responsables tanto de cumplir como de hacer cumplir a los distintos miembros de la dotación, con todas las normas de trabajo, seguridad y prevención, sanitarias, cumplimiento del servicio, normas de calidad, etc.

#### 17.3. Personal no titulado

#### GRUPO III. MAESTRANZA

Constituido este grupo por el personal que se indica.

Contramaestre. Es el hombre de mar hábil y experimentado en las faenas marineras que, bajo las órdenes del capitán, piloto o patrón, es el jefe directo o inmediato de la marinería y como tal dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las órdenes dadas a los especialistas o simples subalternos que de él dependan.

#### GRUPO IV. SUBALTERNO

En este grupo se distinguirán dos subgrupos: especialistas y simples subalternos.

##### 1. Especialistas:

a) Marinero mecánico (Mecamar). Es el marinero especialista en posesión de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y máquinas y lleva a cabo los que como tal se le ordenen.

b) Marineros. Es el que sirve en las maniobras de las embarcaciones para ejecutar las faenas de cubierta y arboladura, estando a las inmediatas órdenes del contramaestre, caso de existir, y ejecutando las faenas pertenecientes a la cubierta, costado y superestructuras, teniendo asimismo a su cargo el entretenimiento del casco y aparejo de la embarcación, así como la limpieza interior.

c) Engrasador. Es el que efectúa las faenas de engrase de máquinas y motores y las demás operaciones complementarias o auxiliares, tales como el entretenimiento y conservación del equipo propulsor, que le ordenen sus superiores respecto al departamento de máquinas y calderas.



d) Cocinero. Es el encargado de la preparación, condimentación y conservación de los alimentos de la dotación del barco, debiendo suministrar y conseguir su adecuado rendimiento a los víveres y demás artículos que se entreguen o adquieran para tal fin.

1. Simples subalternos:

a) Mozo. Es el que se inicia en las faenas propias de los marineros o engrasadores realizando a bordo trabajos de carácter auxiliar.

b) Marmitón. Es el pinche de cocina.

Todo el personal especificado en el artículo 17, por razones de singularidad del trabajo, participará en los trabajos de mantenimiento y limpieza de las distintas dependencias, cooperando entre sí al buen mantenimiento de las mismas.

18. Definiciones

18.1. El contenido de las definiciones que en el artículo anterior se consignan pretenden tan solo recoger los rasgos más fundamentales de las categorías definidas sin agotar ni especificar las funciones asignadas a cada una de ellas, que en todo caso serán las atribuidas de acuerdo con las disposiciones vigentes a las establecidas por usos y costumbres en cada puerto.

## Capítulo VIII. Régimen de Trabajo

19. Dotaciones

19.1. Las tripulaciones de las embarcaciones comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio serán las que permitan su perfecto funcionamiento y coincidirán con las fijadas en cada momento por la autoridad marítima.

20. Jornada de trabajo, vacaciones y descansos

20.1 Dadas las especiales características del trabajo a desarrollar y de conformidad con lo reglamentado en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, y el RDL 1/1995 de 24 de marzo del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y del RDL 525/2002 de 14 de junio, se acuerda una jornada ordinaria de 1.826 horas de trabajo efectivo máximo.

Esta, por razones de servicio, será llevada a cabo, con régimen mensual de 20 días de atención a los servicios de remolque, mantenimiento, limpieza y reparaciones al que seguirán 10 días de descanso vacacional.

El trabajo de mantenimiento será efectuado entre las 8:00 y las 14:00 horas de lunes a viernes, minorados los tiempos que por razón de servicio pudieran



presentarse en el transcurso de dicho horario.

Este régimen de trabajo compensa y absorbe los descansos correspondientes a domingos, festivos y vacaciones, considerándose por los trabajadores como más beneficiosos en su conjunto, tanto desde el punto de vista organizativo como económico, como incluso para la presentación de los servicios.

20.2 Tendrán la consideración de embarques extraordinarios aquellos que en situaciones normales no sean de obligado cumplimiento para las tripulaciones, por lo que tendrán carácter de voluntario.

Se exceptúa de esta consideración toda aquella necesidad causada por fuerza mayor, para la seguridad e integridad tanto de la embarcación como de la tripulación para sustituir a trabajadores por motivos de enfermedad y para los permisos especiales.

## 21. Periodo de prueba

21.1. El periodo de prueba para las distintas categorías que integran el personal de la empresa, indistintamente del número de trabajadores que las componga, será:

21.1.1. Para los capitanes, jefes de máquinas, oficiales, patronos y mecánicos navales de cualquier clase el periodo de pruebas será de 90 días de trabajo efectivo.

21.1.2. Para el resto del personal, el periodo de prueba será de 30 días de trabajo efectivo, excepto para el personal no cualificado que será de 15 días laborales.

21.2. La incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, interrumpirá dicho periodo de prueba.

## 22. Ascensos

22.1. Para la provisión de vacantes de determinadas categorías se seguirá, según los casos que en el artículo siguiente se determinan, el sistema de antigüedad y el de elección, de modo que se asegure la idoneidad de quienes hayan de ocupar dichos puestos.

22.1.1. Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes reglas generales:

22.1.2. El ascenso exigirá la existencia de vacante, entendiéndose por tal no solo las que se produzcan en la plantilla, sino también las que sean consecuencia de aumentos en las respectivas categorías.

22.1.3. Tanto en los ascensos por antigüedad como por elección, será condición precisa reunir las condiciones físicas necesarias y poseer los conocimientos

adecuados para el cargo que se trata de cubrir.

22.1.4. Cuando un trabajador ascienda de categoría o cambie de especialidad, su retribución será la inicial o de partida a que su reconocida dentro de la empresa a todos los efectos.

22.1.5. El personal, por conveniencia propia, podrá renunciar a los ascensos que le correspondan, cuya renuncia será aceptada por el armador si las necesidades del servicio lo permiten.

22.1.6. En caso de ascenso se establece un periodo de prueba análogo al que se fija en el artículo 21 de este convenio. Cumplido satisfactoriamente el periodo de prueba, se causará baja en la anterior categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso, se computará el tiempo de servicio, bien en la anterior categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva, si se le confirmara.

22.2. Como normas concretas para los ascensos se observarán las siguientes:

22.2.1. MAESTRANZA. Las vacantes que se produzcan en el grupo III se cubrirán por aquellos tripulantes subalternos de la misma empresa que, reuniendo los títulos o nombramientos oficiales, en sentido de responsabilidad, ofrezcan una garantía de acuerdo con el desempeño de las categorías correspondientes, pudiendo ser provistas con personal ajeno a la empresa, siempre que a juicio de la misma no exista ningún tripulante que reúna las condiciones exigidas para ejercer los respectivos cometidos.

22.2.2. SUBALTERNOS. Ascenderán a la categoría de marinero los mozos que por su antigüedad les corresponda.

## **Capítulo IX. Traslados, Permutas, Ceses y Despidos**

### **SECCIÓN 1.ª TRASLADOS Y PERMUTAS**

#### **23. Traslados**

23.1. Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviese establecida.

23.2. Todo traslado acordado por la empresa y aceptado por el trabajador obligará a abonar a los interesados los gastos que el traslado pudiera ocasionar.

#### **24. Permutas**

24.1. Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa podrán solicitar de esta la permuta de sus respectivos puestos, siempre que concurran las siguientes circunstancias:



24.1.1. Que desempeñen cargos o funciones de la misma categoría y especialidad con idénticas características.

24.1.2. Que reúnan ambos permutantes la aptitud necesaria para el nuevo destino, no tan solo desde el punto de vista de su competencia profesional, sino también en razón de otras circunstancias que la empresa pueda apreciar.

24.1.3. Que se funde en motivo justificado.

24.1.4. Que ninguno de los permutantes haya sido sancionado por la empresa.

24.2. Será facultad primitiva de la empresa acceder o no a dichas peticiones, y la resolución que adopte deberá ser notificada a los interesados dentro de los treinta días siguientes al recibo de la petición.

24.3. De consumarse la permuta, el personal afectado aceptará las modificaciones que en sus remuneraciones puedan producirse.

## SECCIÓN 2.ª CAMBIO DE DESTINO O FUNCIÓN

### 25. Normas generales

25.1. El personal podrá solicitar de la empresa y esta acceder o no al cambio de destino o función siempre que se trate de análoga categoría, aunque sea de distinta especialidad, y se reúna por el que aspira a dicho cambio las circunstancias de poseer la aptitud necesaria para el nuevo destino y fundarse en motivo justificado.

25.2. Caso de que se acepte el cambio de destino solicitado, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nueva categoría, aunque conservando los beneficios derivados de sus años de servicio en la empresa.

### 26. Trabajos de categoría superior

26.1. Todo el personal, en caso de necesidad, podrá ser destinado a trabajos de categoría superior con los haberes que correspondan a la misma.

26.2. Este cambio de categoría no deberá ser de duración superior a tres meses interrumpidos, debiendo el interesado, al cabo de ese tiempo, reintegrarse a su antiguo puesto.

26.3. En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar exigiera un periodo de tiempo mayor que el señalado deberá proveerse definitivamente el cargo superior, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.

26.4. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, vacaciones, enfermedad o accidente de trabajo u





otros análogos, en los que la sustitución podrá comprender todo el tiempo que duren las circunstancias que haya motivado el cambio.

#### 27. Trabajos de categoría inferior

27.1. Si el cambio de destino a la categoría inferior tuviera su origen en petición propia, la remuneración será la que corresponda al nuevo cargo que se le asigne.

27.2. Si por conveniencia de la empresa se destina a un trabajador, de modo circunstancial, a trabajos inferiores a los propios de su categoría se conservarán los haberes correspondientes a su cargo.

#### 28. Personal con capacidad disminuida

28.1. La empresa procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, caso de existir puesto disponible, al personal cuya capacidad haya sido disminuida, por edad u otras circunstancias, antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgando preferencia a aquellos que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su mantenimiento.

### SECCIÓN 3.ª COMISIÓN DE SERVICIOS

#### 29. Comisión de servicios

29.1. Se entenderá por comisión de servicios la misión o cometidos especiales que circunstancialmente se han de desempeñar fuera del barco en que se figure enrolado.

29.2. Ningún desplazamiento por comisión de servicio podrá durar más de seis meses, salvo que la empresa considere que la naturaleza de la función o misión sea de carácter personal e intransferible, en cuyo caso podrá ampliarse hasta el total término de aquella.

29.3. Independientemente de los gastos de locomoción y dietas a que se refiere este convenio, el personal en comisión percibirá, por lo menos, iguales beneficios a los que viniera disfrutando en el cargo que desempeñe en propiedad, teniendo en todo caso derecho a reintegrarse al mismo tan pronto como termine la misión confiada.

### SECCIÓN 4.ª CESES Y DESPIDOS

#### 30. Ceses

30.1. El personal podrá rescindir unilateralmente su contrato en cualquier momento sin más obligación que la de avisarlo con 15 días de antelación. La empresa en este caso tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que



la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca cese en el trabajo.

30.2. Caso de que el cese se haya efectuado sin el previo aviso que el párrafo anterior establece, el trabajador no tendrá derecho a percibir la liquidación de sus haberes, sueldo, pagas extraordinarias, etc., hasta la fecha en que la empresa efectúe el pago al resto del personal.

### 31. Despidos

31.1. En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal, se preavisará por parte de la empresa con al menos 15 días de antelación, con excepción de aquellos que sean como consecuencia de falta o sanción, que habrán de tramitarse de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia.

## Capítulo X. Licencias y Excedencias

### SECCIÓN 1.ª LICENCIAS

#### 32. General

32.1. Con independencia del periodo reglamentario de vacaciones, se establecen periodos de permiso retribuidos y de concesión obligatoria por parte de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades.

32.1.1. Los días de permiso y licencia se entenderán como días naturales.

32.1.2. Los permisos retribuidos no son acumulables a periodos de descanso, excepto los de matrimonio y natalidad. Todos los demás permisos solo surtirán sus efectos en el momento del hecho que origine dicho permiso.

32.1.3. Los gastos de viaje y manutención, que originen dichos permisos, son a cargo exclusivo del trabajador.

32.1.4. Cuando uno o varios trabajadores se encuentren disfrutando de permiso o licencia, la empresa a la cual pertenezca podrá sustituirlo por algún trabajador presente en la flota propia, siempre y cuando dicha sustitución sea posible y no vulnere las demás disposiciones contenidas en este Convenio.

32.1.5 a) Por matrimonio 18 días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de la misma, 3 días naturales.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, 3 días naturales.



- d) Por matrimonio de hijos o hermanos, 1 día natural.
- e) Por el tiempo necesario para ser citado a juicio como testigo o parte demandante o demandada, siempre que medie la oportuna justificación.
- f) Por las horas necesarias en el caso de enfermedad del cónyuge o hijos para el caso de tener que avisar al medico, familiares, etc.
- g) Para exámenes para la obtención de un título profesional por un máximo de 8 días.

Los apartados b), c) y d) se incrementarán en un día más cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.

32.2. Los trabajadores podrán solicitar licencia por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en cuyo caso la licencia podrá concederse por la empresa si lo permiten las necesidades del servicio, por un periodo de uno a diez días, sin devengo de haberes por el interesado.

32.3. También podrá el personal fijo que lleve un mínimo de dos años al servicio de la empresa solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses, siendo potestad del empresario concederla o denegarla en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante, expediente personal del mismo y necesidades del servicio.

32.4. Estos permisos serán improrrogables, y son causa de suspensión temporal del contrato de trabajo, debiendo pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria los que deseen un plazo superior al indicado en el párrafo precedente, y no podrán solicitarse, ni por tanto otorgarse, más de una vez al año.

## SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

### 33. General

33.1. Se reconocen dos clases de excedencias, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a salario mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

### 34. Excedencia voluntaria

34.1. Podrá solicitar la excedencia voluntaria el personal que lleve al menos un año de antigüedad en la empresa.

34.2. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas siempre que lo consientan las necesidades del servicio.

34.3. La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez por un plazo no





inferior a seis meses ni superior a cinco años, y sin derecho de prórroga.

34.4. De no solicitarse el reingreso antes de la terminación del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

34.5. El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría profesional si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa que la solicite, y si la vacante producida fuera de categoría inferior podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponde o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

34.6. A ningún efecto se computará el tiempo que se permanezca en situación de excedencia voluntaria.

### 35. Excedencia forzosa

35.1. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político o sindical. La excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que le determina, y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a efectos de antigüedad.

El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo político o sindical que ostentase.

## Capítulo XI. Representación de los Trabajadores

### 36. Ejercicio del cargo sindical

36.1. La designación para un cargo sindical faculta a su titular a ejercer libremente por toda la duración de su mandato.

### 37. Facultades del cargo sindical

37.1. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación sindical.

37.2. Reunirse con los restantes miembros del se central sindical para deliberar sobre temas de su actividad sindical.

37.3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical de sus representados.

37.4. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia, que afecte al ejercicio libre de sus funciones.



37.5. Disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral cuando exigencias de representación sindical así lo impongan y para comunicarse con sus representantes e informarles sobre asuntos de interés sindical común.

#### 38. Elecciones sindicales

38.1. Las elecciones sindicales se realizarán dentro de la normativa vigente.

#### 39. Reserva de horas para asuntos sindicales

39.1. Los representantes sindicales dispondrán de 25 horas mensuales,

que podrán ser empleadas en los siguientes casos: 39.1.1. Asistencia a congresos, asambleas, consejos y en general a cualquier clase de reuniones que fueren convocadas por su sindicato.

39.1.2. Participación en seminarios, cursos de actividad de carácter formativo por la central sindical a la que pertenezcan.

39.1.3. Actos de gestión que deban realizar por encargo de la central sindical a la que pertenezcan o por razón de sus obligaciones específicas.

#### 40. Derechos y funciones de los delegados de personal

40.1. Cuando el delegado de personal actúe en representación de los trabajadores se considerará que se encuentra en comisión de servicio, percibiendo las dietas establecidas y salario como si estuviera trabajando, para tener que negociar convenios o cualquier otro motivo que afecte a los trabajadores y a la empresa conjuntamente.

40.2. Ningún delegado de personal podrá ser trasladado de la localidad en donde presta sus servicios mientras dure su mandato.

40.3. Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo.

40.4. Control sobre la cantidad y calidad de la comida a bordo.

40.5. Ejercerá el control sobre las horas extraordinarias por la empresa, así como la distribución equitativa de las mismas.

40.6. Vigilará se cumplan los periodos de embarque y vacaciones previstos en la empresa.

40.7. Respecto a la utilización de servicios de la empresa, tales como fotocopiadora, maquina de escribir, teléfono, telex, ordenadores, etc., será de cargo de la empresa siempre que dicha utilización afecte intereses de ambas





partes. Las que sean meramente de carácter sindical serán de cargo de los trabajadores.

40.8. Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores, especialmente aquellas que pudieran adoptarse:

40.8.1. Reestructuración de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

40.9. Las medidas disciplinarias a imponer por la empresa o sus representantes a cualquier trabajador, si se estiman muy graves, deberán ser puestas en conocimiento del Delegado de Personal.

40.10. La empresa facilitará información acerca de la situación y marcha de la misma.

40.11. Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de la organización de la producción o mejoras técnicas.

40.12. Y todos aquellos otros derechos y funciones que se recogen en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores.

41. Derecho de asamblea

41.1. Los tripulantes podrán ejercer su derecho de reunión, previo aviso a la empresa con dos días de antelación, acordando con ella las medidas oportunas para que dicha reunión se produzca de manera que cause los menores perjuicios a la empresa.

41.2. La empresa facilitará la recaudación de la cuota sindical previa autorización escrita de cada trabajador, e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indique en la propia autorización.

## Capítulo XII. Condiciones Económicas

42. Salario profesional

42.1 Todo el personal afectado por este convenio percibirá dicho salario profesional, de acuerdo con la categoría para la que fue contratado, independientemente de su titulación académica o profesional, actual o futura, y según los niveles que para las distintas categorías se establecen en la tabla retributiva del anexo a este convenio.

42.2. Bajo el epígrafe de salario profesional quedan incluidos los siguientes conceptos:

Pluses de embarque, transporte, nocturnidad, mando, radiotelefonía, etc.





#### 43. Plus de actividad

43.1. De forma generalizada para los trabajadores y en atención a las condiciones de trabajo que requieren del trabajador una disponibilidad y un desplazamiento adicional, durante los 20 días mensuales de atención de los servicios y su permanencia periódica y continuada en el buque remolcador, se conviene el pago de este plus, que se devengará y abonará mensualmente en una cuantía señalada en el anexo.

Este plus compensa los tiempos de stand-by y presencia, así como el plus por beneficios.

#### 44. Plus de enganche de cadenas y baterías

44.1. Se establece un plus, valorado en el 10% del salario base por persona y operación, que cobrarán cuantos trabajadores intervengan en la operación de enganche en puerto, de cadenas y baterías en los buques a remolcar.

#### 45. Plus por día de mar

45.1. Se establece un plus según tabla anexa a este convenio que percibirá cada trabajador por cada día de mar, cobrando cada día de navegación los importes correspondientes a salario profesional, el citado plus de día de mar, y el plus de vinculación si le correspondiese, siendo minorado el plus de actividad en los días que corresponda.

45.2. El cómputo para esta percepción se iniciará cuando el remolcador a la salida de puerto base traspase la línea de practica para comenzar el servicio y durará hasta que este finalice, siempre y cuando el tiempo de salida de la línea base supere las dos horas fuera de esta.

45.3. El periodo de 20 días de embarque se puede alargar si coincide el cambio de turno durante un viaje de mar compensándose a la terminación con el número de días de vacaciones que le hubieran correspondido por el tiempo de embarque.

#### 46. Plus por trabajos extraordinarios

46.1. Se establece un plus, valorado en el 10% del salario base por persona y operación, que cobrarán cuantos trabajadores tengan que saltar fuera del remolcador o artefactos flotantes de la empresa en el que estén enrolados para realizar trabajos como amarres, asistencia a barcos, remolques a desguace, etc.

#### 47. Plus de salvamento

47.1. Para los actos de auxilio o salvamento se establece un plus para los tripulantes consistente en el 50% de la remuneración que por dicho servicio





perciba la empresa, una vez deducidos los gastos en que esta haya incurrido como consecuencia de dicho auxilio o salvamento.

El plus se distribuirá entre los tripulantes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la ley 60/1962, de 24 de diciembre.

#### 48. Jubilación

48.1. Todos los trabajadores con más de diez años de antigüedad en la empresa y alta en la misma con anterioridad al 1 de enero de 2003 y que pasen a la situación de jubilación, o accedan a una pensión de invalidez, a los sesenta años o antes, recibirán una indemnización equivalente a doce mensualidades del salario profesional, más plus de vinculación si le correspondiese.

48.2. La fecha tope para percibir esta indemnización será de tres meses después de haber cumplido los años de edad.

48.3. Se establece un plus de vinculación que afectará a todo el personal de alta en la empresa con anterioridad al 1 de enero del 2003 y que compensará las mejoras de convenios anteriores, si las hubiera.

La percepción de dicho plus será de cuantía mensual de acuerdo a las cantidades siguientes:

José Antonio Martín Alamino	114 euros
Antonio Garrido Ortiz	54 euros
José María López Ruiz	54 euros
Rafael López Navas	28 euros
Manuel Muñoz Bascuñan	87 euros

Asimismo y en el mes que por parte de cualquiera de las personas mencionadas anteriormente se cumplan los 15 años de permanencia en la empresa percibirán la cantidad de 900 euros de una sola vez.

#### 49. Pagas extraordinarias

49.1. Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán sendas pagas extraordinarias, a devengar el 15 de julio y el 15 de diciembre, según tabla anexa a este convenio.

#### 50. Ropa de trabajo

50.1. La empresa facilitará la ropa de trabajo. En cualquier caso los trabajadores afectados por este convenio están obligados a usar vestimenta y calzado de



trabajo durante los periodos de trabajo efectivo.

50.2. La empresa facilitará un juego de sábanas y dos toallas anualmente y una manta cuatrienalmente.

#### 51. Ayuda escolar

51.1. La empresa abonará en concepto de subvención para material escolar la cantidad de 165 euros anuales por cada hijo de empleado y hasta que cumpla la edad de 25 años, siempre que justifique su escolaridad.

#### 52. Pérdida de equipaje

52.1. En caso de pérdida de equipaje de la dotación de un remolcador por naufragio, incendio, la empresa abonará al afectado, como compensación, la cantidad de 500 euros, por la pérdida total y en la proporción que resulte si la pérdida fuera parcial.

#### 53. Incapacidad temporal

53.1. Las situaciones de IT, cualquiera que sea su contingencia y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la Mutua Patronal.

La empresa garantizará el total bruto que viniera percibiendo, siempre que para su sustitución no sea necesario celebrar un contrato de interinidad.

#### 54. Seguro complementario de accidentes

54.1. La empresa se obliga a concertar y contratar a su cargo, y a favor de cada uno de los trabajadores, un seguro complementario con las siguientes coberturas:

54.1.1. Fallecimiento por accidente: 36.000 euros.

54.1.2. Fallecimiento por muerte natural: 18.000 euros.

54.2 Incapacidad absoluta y permanente para todo tipo de trabajo.

54.2.1. Incapacidad por accidente: 36.000 euros.

54.2.2. Incapacidad por enfermedad: 18.000 euros.

54.3 Todo ello sin perjuicio de las pensiones o indemnizaciones que por dichas contingencias se acrediten con cargo a la seguridad social o entidades colaboradoras.





## 55. Manutención

La empresa abonará a cada tripulante la cantidad de 6,5 euros por cada uno de los 20 días de servicio que le será abonado mensualmente en la cantidad de 130 euros. En el caso de las salidas a la mar la empresa proporcionará las viandas para la manutención a bordo de los tripulantes.

## 56. Dietas y viajes

Los gastos de viaje que efectúen los trabajadores desde el centro de trabajo hasta su residencia habitual o viceversa debido a interés de la parte empresarial serán abonados por esta en la cantidad de media dieta (35 euros) y dieta completa (70 euros).

Siendo las mencionadas cantidades fijas, con independencia de la categoría profesional del tripulante.

No serán considerados como gastos de viaje los que se deriven del traslado del trabajador desde su residencia hasta el puerto base del remolcador, cuando la residencia y puerto base coincidan en la misma provincia.

Se considerarán como gastos de viaje aquellos cursos de perfeccionamiento a petición de la empresa y de interés para el trabajador, cuando estos se realicen en un centro que este a una distancia superior a 25 km de su residencia.

## 57. Revisión salarial

a. La tabla salarial anexa a este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

b. Las partes acuerdan que si el convenio no fuera denunciado a su finalización y continuara en vigor en años sucesivos el incremento anual será del IPC. más un punto. Iniciándose a primeros de cada año con el previsto y corrigiéndose con los datos obtenidos al final de cada año.

## 58. Trabajos especiales, sucios y penosos

58.1 Serán trabajos especiales todos aquellos desmontajes y montajes que vengan originados como exigencia de la Inspección de Buques y/o la Entidad de Clasificación, para el mantenimiento al día de los Certificados, y no los necesarios para el correcto funcionamiento y mantenimiento del buque.

58.2. Los trabajos sucios y penosos son aquellos distintos al mantenimiento normal, tales como limpiezas de sentinas, tanques, etc.

58.3. Tanto los trabajos especiales como los sucios y penosos se pactarán entre la empresa y el/los trabajadores que los realice la cuantía a cobrar. Siempre y



cuando estos trabajos no vengán derivados de negligencias de la tripulación.

#### 49. Premio de natalidad

a. Se establece un premio consistente en el pago único de 200 euros por nacimiento de cada hijo.

### **Capítulo XIII. Faltas y Sanciones**

#### SECCIÓN 1.ª DE LAS FALTAS EN QUE PUEDEN INCURRIR LOS TRABAJADORES

#### 50. General

a. Se consideran faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores comprendidos en este convenio en relación con los trabajos que hayan de realizar, o los servicios que deben prestar, o en ocasión o a consecuencia de los mismos. b. Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia y malicia de las faltas, se clasifican en leves, grave y muy graves.

#### 61. Faltas leves

##### a. SON FALTAS LEVES:

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

II. Las de impuntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

III. Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

IV. Las discusiones de los compañeros de trabajo. Si con ellas produjeran escándalo, serán consideradas como falta grave.

V. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

#### 62. Faltas graves

##### a. SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:

I. Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como falta grave.





II. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

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

IV. La imprudencia grave en actos de servicio, si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.

V. La embriaguez habitual no estando de servicio. Y la drogadicción.

VI. Ausentarse del buque sin permiso del jefe correspondiente.

VII. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivasen perjuicios para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada muy grave.

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

IX. La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

### 63. Faltas muy graves

#### a. SON FALTAS MUY GRAVES:

I. Malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.

II. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o cumplimiento de servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de esta y la hora en que deba realizarse.

III. El aviso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le está subordinando.

IV. El abandono del servicio de guardia.

V. La estafa, robo o hurto cometidos dentro o fuera del buque o la comisión de cualquier otro delito que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

VI. El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no llegue a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

VII. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas,





así como el trato desconsiderado con los compañeros de trabajo o cualquier persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con esta.

VIII. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres y documentos de la empresa.

IX. La embriaguez en acto de servicio y la drogadicción.

X. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

XI. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

XII. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.

XIII. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

XIV. La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de un año desde la primera.

XV. El incumplimiento en las normas de prevención de riesgos laborales por el tripulante y/o el consentimiento por parte del mando del buque.

XVI. Las acciones tendentes a dañar la imagen de la empresa, o que como consecuencia de incompetencia o dejación pudieran dar lugar a una pérdida de imagen de la misma ante clientes, autoridades, etc.

## SECCIÓN 2.º DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

### 64. General

a) A los trabajadores que, amparados en los derechos que por el presente convenio se les reconocen, no tengan en cuenta las recíprocas obligaciones que este impone, y para corregir precisamente las faltas que se observen en el cumplimiento del deber, podrán imponerse las sanciones que en los artículos siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las normas generales que a continuación se indican:

64.1.1. No se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta señala el artículo siguiente.

64.1.2. Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entenderá sin menos cabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

### 65. Sanciones





a) Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

I. POR FALTAS LEVES:

65.1.1.1. Amonestación verbal

65.1.1.2. Amonestación por escrito

II. POR FALTAS GRAVES:

65.1.2.1. Suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses.

III. POR FALTAS MUY GRAVES:

65.1.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses.

65.1.3.2. Despido con pérdidas total de sus derechos.

## **Capítulo XIV. Seguridad e Higiene en el Trabajo**

### **SECCIÓN 1.ª MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL**

#### **66. General**

a. En los remolcadores deberán adoptarse todas las medidas necesarias tanto por parte de la empresa como por el personal embarcado para garantizar la seguridad del personal de la dotación, tanto en lo relativo a la prevención de accidentes como al mantenimiento del orden e higiene del personal embarcado y de las distintas dependencias del buque.

b. Para ello la empresa suministrará el material correspondiente, los mecanismos y aparatos preventivos, así como el material preventivo necesario.

c. El personal embarcado será responsable de que dicho material se mantenga en condiciones óptimas para su utilización, tanto de las máquinas y herramientas como de los medios de protección personal.

#### **67. Normativa**

a. Se observarán las disposiciones vigentes de la OIT, así como especialmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Sin perjuicio del cumplimiento de tales normas generales y de las dictadas, o que pudiese dictar, la Dirección General de la Marina Mercante, se tendrá en cuenta:

I. Sin excepción deben llevar todas las embarcaciones un botiquín con todo el material exigido por las disposiciones de sanidad para ese tipo de embarcación.



II. Las embarcaciones y particularmente los alojamientos y servicios del personal estarán siempre en perfectas condiciones higiénicas realizándose las desinfecciones y desinsectaciones precisas y debiendo reunir las necesarias exigencias de limpieza, siendo obligación de toda la tripulación el contribuir al correcto mantenimiento de las mismas.

## ANEXO I

### Tablas salariales (euros)

	Salario base	Plus actividad	Plus manutención	Pagas extra	Días de mar
Piloto	1300	1015	130	1840	125
Patrón mayor cabotaje	1251	980	130	1772	120
Patrón cabotaje	1230	952	130	1740	117
Maquinista naval	1125	970	130	1690	111
Mecánico naval mayor	1088	935	130	1631	107
Mecánico naval 1.º	975	770	110	1436	94
Mecánico naval 2.ª	923	667	110	1334	87
Mecamar	821	641	110	1231	78
Marinero	770	616	110	1130	74