

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N.º 1349

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de REMOLQUES DEL MEDITERRANEO, S. A. del Grao de Castellón (Código Convenio 1201712), que ha sido suscrito con fecha 14 de noviembre de 2008, por la representación de la empresa y por la representación de sus trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 12 de diciembre de 2008.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

REMOLQUES DEL MEDITERRANEO S. A.

(Embarcados en la Base de Castellón)

I: AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo y afecta a los tripulantes de la Empresa Remolques del Mediterráneo S. A. (en adelante REMSA) en su centro de trabajo de Castellón, siendo suscrito por la representación de sus trabajadores y la representación de la empresa.

ARTICULO 2º. AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio se iniciará el uno de Enero del 2008 y alcanzará hasta el día treinta y uno de diciembre del 2012, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos, si no se denuncia por cualquiera de las dos partes con antelación mínima de tres meses a su finalización.

ARTICULO 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS ECONOMICOS.

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente convenio surtirá todos los efectos pactados a partir del primero de enero del 2008, con excepción del artículo 9º.

Para el año 2008 las tablas salariales serán las que se especifican en el anexo 1, del presente Convenio.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se establece que los conceptos salariales, correspondientes a esos años, tendrán un aumento, correspondiente al Índice de Precios al Consumo del año anterior, publicado por la Administración Pública Estatal.

ARTICULO 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo por lo que no podrá ninguna de las partes firmantes modificar ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad, ya que todas cuantas condiciones económicas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva en computo anual, sean cuales sean las actividades y horas que se realicen.

Si la Autoridad Laboral competente, no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuase el contenido del mismo a juicio de las partes firmantes, quedara sin eficacia la totalidad del Convenio que debe ser considerado de nuevo por las comisiones negociadoras.

ARTICULO 5º.- UNIDAD DE FLOTA.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente la facultad de la Dirección de la Empresa, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el puerto de Castellón.

II. RETRIBUCIONES

ARTICULO 6º.- RETRIBUCIONES.

Serán las que figuran con carácter general en el Anexo 1, del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la empresa durante dicho tiempo):

6º-1.- Retribuciones durante el año 2008 y posteriores

Son las que figuran en el Anexo 1, del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales, y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la Empresa durante dicho tiempo)

• Salario Base: Que se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas extraordinarias.

• Plus convenio :En el que se integran los antiguos conceptos de convenios anteriores ,de Plus Embarque, Prima de verano Navidad, y Prima de vacaciones, percibiéndose prorrateado en 14 pagas (incluidas Pagas extraordinarias) la cantidad anual equivalente que sé abonaba anteriormente por los referidos conceptos De esta forma la Empresa queda exonerada en el futuro de abonar contraprestación ó cantidad alguna en concepto tanto de Plus de Embarque, así como de Prima de Verano - Navidad ó Prima de vacaciones.

Para la determinación de este Plus Convenio, entre otras circunstancias, se ha tenido en cuenta, que por las características de la actividad, la jornada pactada se establece en régimen de turnos, imponiendo la necesidad de realización de horas de mera presencia, y de trabajos nocturnos y en festivo.

• Plus de Actividad Especial: Por presencia, que se abonará adicionalmente, en doce (12) mensualidades, en concepto de mejor compensación de tales horas impuestas por la propia estructura del sistema de trabajo en el mar, y cuya retribución ya se ha tenido en cuenta.

Quedan absorbidas por este complemento y por lo tanto queda la Empresa exonerada de abonar en el futuro, cualquier contraprestación ó cantidad, que con anterioridad se abonaba en concepto de alargues de turnos (antes ó después de horas), traslados de boyas, preventes, coderas, suministros a plataforma, primas por remolques en puerto, etc. En concreto quedan incluidas dentro de este complemento cualquier tipo de contraprestación que tuviera lugar por alargues de turnos (antes ó después de horas), así como por cualquier tipo de actividad extraordinaria que se pudiese generar como consecuencia de los compromisos contractuales que implica el desarrollo de la actividad propia que se realiza, quedando sólo fuera de este concepto, las retribuciones, ó contraprestaciones que se pudieran generar por trabajar en el correspondiente día libre de turno.

- Manutención: Que se abonará por cada mes de embarque y trabajo efectivo a bordo.

- Locomoción: Queda absorbida la cantidad que se abonaba ,con anterioridad al Convenio de 1995, en concepto de locomoción, dentro del Salario Base, estando la Empresa exonerada de abonar contraprestación ó cantidad alguna en concepto de transporte.

- Plus voluntario sin contraprestación: Queda absorbida la cantidad que se abonaba, con anterioridad al Convenio de 1995, en concepto de Plus voluntario sin contraprestación dentro del Salario Base, estando la Empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.

- Prima de remolque en puerto: Queda absorbida la cantidad que se abonaba en caso de realizarse, hasta la fecha, por el concepto de "Prima de remolque en puerto",dentro del Plus de Actividad Especial, estando la empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.

- Servicio de Provisiones: Queda absorbida la cantidad que se abonaba, en caso de realizarse, hasta la fecha, por el concepto de "Servicio de provisiones", dentro del Plus de Actividad Especial, estando la Empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.-

ARTICULO 7º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, componiéndose las mismas de Salario Base y Plus Convenio (Anexo 1).-

La paga de Junio viene generada por el periodo de Enero a Junio del año correspondiente, y la de Diciembre por el periodo correspondiente de Julio a Diciembre de cada año.

ARTICULO 8º.- OTROS PLUS COMO GARANTIA "AD PERSONAM"

Según los acuerdos establecidos en el Convenio de 1.995, las partes, en su deseo de adaptarse a una retribución por puesto de trabajo y función, quedo suprimido el concepto de Complemento de Antigüedad que, hasta el 31-12-1994 se venía percibiendo por trienio, que en la actualidad ya no existe y que quedó suprimido como concepto retributivo.

No obstante, en función de cuanto antecede como derecho salarial adquirido, para los embarcados que hasta fecha treinta y uno de diciembre de 1994 vinieran percibiendo dicho complemento de Antigüedad, se establece un Plus Personal como garantía "ad personam" (Anexo 1-2).

En su consecuencia, y exclusivamente para los relacionados en el Anexo 1-2, durante la vigencia del presente convenio, y siempre y cuando se mantengan las actuales condiciones de trabajo (Plantilla, Turnos y Funciones), se abonará un Plus Vinculación como garantía "ad personam" con quienes y en las cantidades que así se han pactado.

9º - RENUNCIA A PREMIOS Y/O REMUNERACIONES O COMPENSACIONES DERIVADAS DE AUXILIO Y/O SALVAMENTO

La cantidad mensual fija que reciban los tripulantes por este concepto será de 100 euros, siendo efectivo a partir del día 1 de noviembre de 2008.

Con el percibo de dicha cantidad, los tripulantes afectos a este Convenio se dan por totalmente compensados en sus derechos,

cuando realicen un auxilio ó salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación a lo regulado en la Ley 60/62 ó cualquier Ley, Convenio Internacional o normativa que regule esta materia, la complemente ó sustituya en un futuro a la legislación actual.

Si algún trabajador adscrito a la Empresa tuviese pactado cualquier tipo de acuerdo, ya sea en su contrato de trabajo como cualquier otro tipo de pacto, éste queda derogado a la firma del presente Convenio, siéndole de aplicación únicamente lo dispuesto en este artículo.

III. INDEMNIZACIONES

ARTICULO 10º ROPA DETRABAJO.

La Empresa entregará a todo su personal las prendas de trabajo necesarias para cada uno de sus tripulantes, siendo obligatorio el uso de las mismas.

En caso de abonar indemnizaciones económicas, por este concepto, las cantidades que se abonarán serán las especificadas en el Anexo del presente Convenio, quedando en este caso la Empresa exonerada de la entrega de ropa de trabajo.

IV. JORNADA DETRABAJO

ARTICULO 11º.- JORNADA DETRABAJO.

La jornada ordinaria se fija en 1820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Siendo la Empresa de servicios y dada la irregularidad e imprevisión de estos servicios, lo que comporta largas situaciones de espera, los días de descanso semanal podrán computarse dentro del período de cómputo de jornada.

ARTICULO 12º.- PLUS DE ACTIVIDAD ESPECIAL.

Las referidas condiciones de la actividad que desarrolla la Empresa y la necesidad de combinar el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia necesario por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, etc., las partes, de mutuo acuerdo, convienen que los turnos de trabajo se realizarán mediante guardias alternativas de 24 horas, estableciendo a continuación de la realización de cada una de ellas, un período de libranza de 24 horas consecutivas. Dentro del período de guardia, de cada 12 horas, existe una proporción de 8 horas de trabajo efectivo y el resto de espera y descanso, que aceptan los trabajadores realizarlo en el propio remolcador, para atender los servicios en su momento, siendo aceptadas las horas de espera como estructurales, abonándose por este motivo, el referido Plus de Actividad Especial, por mes efectivamente trabajado que se especifica en el anexo del presente Convenio (Anexo 1).

Se estipula que las labores de mantenimiento tanto externo como interno de los remolcadores adscritos a este sistema organizativo, se realizará preferentemente de Lunes a Viernes y de ocho de la mañana a las doce de la mañana, exceptuando los días de fiesta. Cada tripulante realizará el mantenimiento propio de su categoría. Cuando un tripulante tenga que doblar la guardia ó esté trabajando en su día libre de servicio, por necesidades de la actividad y del mismo servicio, quedará exento de hacer mantenimiento mientras esté en dicha situación. –

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que, mediante la firma de este documento, con su posterior homologación por la Autoridad Laboral, se cumplen los requisitos de comunicación exigidos por la actual normativa vigente para la cotización de horas estructurales.

V. VACACIONES

ARTICULO 13º.- VACACIONES Y DESCANSOS.

Todos los tripulantes de la Empresa disfrutará de su período de vacaciones de 30 días naturales al año, continuados, sin posibilidad de fraccionamiento, ó su parte proporcional a los días desde su alta en la Empresa.

Según lo pactado en el Convenio del año 1995, los turnos de vacaciones quedaron fijados por la Empresa antes del quince de abril de 1995, oída la representación de los trabajadores, quedando fijo el cuadrante de turnos, de tal forma que con su rotación queda cubierta la asignación de vacaciones de los años sucesivos.

Para racionalizar el disfrute de vacaciones, la Empresa publicará un cuadrante por tripulaciones operativas (un Profesional de Puente, uno de Máquinas y uno de Cubierta) que rotará cada año. De esta forma, cada año variará el mes de disfrute de dichas vacaciones, que estará comprendido preferentemente, dada la situación de la plantilla actual (doce tripulantes para cuatro turnos de trabajo), en cuatro meses, desde junio a septiembre.

Siempre y cuando, se mantengan las actuales condiciones de trabajo y plantilla (doce trabajadores), quince días antes del comienzo del período de vacaciones, así como durante quince días después de dicho período, la Empresa mediante la contratación de una tripulación cubrirá el servicio durante cuatro días a cada una de las cuatro tripulaciones que componen la plantilla (a dos tripulaciones en el período anterior y a las otras dos tripulaciones en el período posterior). Esta tripulación tendrá un régimen de trabajo de 24 horas de servicio y 24 horas de descanso alternativamente. De esta forma el personal tendrá cuatro días menos de trabajo al año.

VI. AYUDAS Y MEJORAS

ARTICULO 14º.- MEJORA EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

En los casos de accidente y/o enfermedad de los tripulantes, la Empresa complementará las percepciones de los trabajadores en esta situación hasta alcanzar el 100% en el primero de los casos y el 95% en caso de enfermedad, de la cantidad que les correspondería percibir si estuviesen en activo, siempre y cuando las vacantes producidas sean cubiertas por el resto del personal, durante los primeros diez días de baja. A partir del día número 11 (once), la Empresa complementará en el caso de enfermedad el 100% en vez del 95%.-

ARTICULO 15º.- SEGURO COMPLEMENTARIO.

La Empresa mantendrá los siguientes seguros a favor de todo su personal con las siguientes garantías de cobertura:

SEGURO DE ACCIDENTE: A parte del Seguro Obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, la Empresa establece a favor de los trabajadores, siempre y cuando no hayan alcanzado los 65 años de edad, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta, mientras el trabajador este vinculado a la Empresa, tanto en situación de embarcado como desembarcado, y siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora, con arreglo a los capitales asegurados siguientes:

- Por muerte 30.050,61 euros.
- Por Incapacidad Permanente (Cualquier Grado) 36.060,73 euros.

La percepción de cualquiera de estas indemnizaciones, será incompatible con la percepción correspondiente por "liquidación por cese" (Artículo 17).

ARTICULO 16º.- PREMIO NATALIDAD.

Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año, percibirá la cantidad única y por una sola vez de 198,88 euros por nacimiento de cada hijo. Será requisito para recibir este abono, presentar a la Empresa fotocopia del documento acreditativo correspondiente.

ARTICULO 17º.- LIQUIDACION POR CESE.-

1º.- Cuando el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación ó se disfrutaron las oportunas vacaciones.

2º.- La Empresa abonará a los trabajadores fijos y que acrediten una antigüedad mínima de 10 años, una vez solicitado a la Dirección su baja voluntaria las siguientes cantidades que a continuación se detallan:

- Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 55 y 58 años, la cantidad de 13.835,08 euros.-
- Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 58 y 60 años la cantidad de 11.068,06 euros.-
- Trabajadores cuya edad esté comprendida entre 60 y 62 años, la cantidad de 8.301,05 euros.-

ARTICULO 18º.- SALIDAS A LA MAR.

Dada que la actividad de los Remolcadores es habitualmente el servicio de Tráfico Interior de Puerto, tanto en la zona uno como en la zona dos del Puerto de Castellón, cuando excepcionalmente exista una necesidad a una salida a la mar, el personal se compromete a la realización de dichos trabajos y los tripulantes que salgan percibirán el 12% del salario Base por cada día (24 horas) de trabajo, cuando se encuentren en su día de descanso.

ARTICULO 19º.- DISPONIBILIDAD EN OTROS CENTROS DE LA EMPRESA.-

Cuando en caso de extrema necesidad, la Empresa, necesite personal para la realización de la actividad de remolque en el Puerto de Sagunto, se podrá desplazar personal del Puerto de Castellón. De esta forma cuando el personal se desplace con un remolcador de la Base de Castellón, el Jefe de Base intentará solucionar dicha situación con personal que se encuentre de servicio en ese día, y en caso que no se pudiese de esta forma, se utilizaría personal que estuviese de día libre de servicio. A éstos últimos se les avisaría con 24 horas de antelación. La retribución que se asignaría al personal correspondiente sería equivalente a lo estipulado como una salida a la mar.

ARTICULO 20º.- DERECHOS, GARANTIAS SINDICALES Y LICENCIAS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.-

Licencias:
- 3 días en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos o hermanos.

- 6 días por muerte del cónyuge.

- 4 días por muerte de padres, hijos (incluso políticos) o hermanos.

- El día de la boda de hijos.

No obstante cuando se de casos de necesidad extrema justificada, y en relación al nacimiento de hijos ó enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad ó afinidad, se podrán aumentar los días reglamentados en el Estatuto de los Trabajadores, a juicio del Jefe de Base en los días que crea oportuno. En ningún caso la licencia correspondiente excederá en su totalidad de siete días.

ARTÍCULO 21º.- COMISION PARITARIA.

Para los casos en que se produzcan ó surjan problemas en la interpretación de este Convenio que puedan afectar a la totalidad de los tripulantes, se establecerá una Comisión Paritaria, compuesta por los miembros del Comité Negociador del Convenio.

Cualquier tripulante estará en su derecho a denunciar por escrito a la Empresa, por conducto directo del patrón, ó éste por medio de un Delegado Sindical, como representantes legales de los trabajadores y ante la Empresa, cualquier anomalía en el cumplimiento ó interpretación de este Convenio, comprometiéndose la Empresa a contestar por escrito dentro de los tres días hábiles a partir de que ésta hubiera recibido la denuncia en sus oficinas.

Las dudas ante la interpretación de este Convenio serán resueltas por dicha Comisión Paritaria, mediante las oportunas consultas efectuadas por los medios habituales. De no poder resolver estas dudas de la forma mencionada se reunirán personalmente los miembros de la Comisión Paritaria, a efectos de negociación. El plazo para celebrar la antedicha reunión no será superior a quince días hábiles desde su convocatoria, y en caso de desacuerdo las partes se someterán a lo regulado vigentemente, en virtud de la adhesión, desde esta fecha, de las partes firmantes de este Convenio, al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (según reglamento que lo desarrolla publicado en BOE de día 8-2-1996 y reglamento de aplicación correspondiente)

ARTÍCULO 22º.- DEFINICION DE CATEGORIAS LABORALES

Estructura profesional: Las categorías profesionales en que se podrán encuadrar las actividades dedicadas al remolque, tráfico interior y exterior de puertos y rías, asistencia y salvamento, tanto en interior como en exterior de puertos y cuantas sean consecuentes a dicho fin, serán las siguientes, con su denominación y funciones a realizar, todas ellas a las órdenes del Capitán ó Patrón que desempeñe el mando del buque como representante del Empresario ó Armador que tendrá la consideración de Personal de Alta Dirección, lo mismo que el Inspector ó Jefe de Máquinas, igualmente designados por el Empresario ó Armador.

La organización de servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con el articulado de este Convenio y demás normas jurídicas legales de aplicación, corresponde al Empresario ó Armador y en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, el que ejerza el mando del buque.

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuántas órdenes y servicios le sean dados por el Empresario ó Armador y legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación ó cometido asignado a cada departamento ó servicio, sin que pueda invocarse como motivo de excusa para el cumplimiento de aquella, circunstancia alguna, aunque sea justificada, tales como haber realizado la jornada legal ó responder turno de descanso, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar los interesados las acciones y reclamaciones que correspondan ante el Empresario/Armador ó autoridades competentes.

Capitán y/o Patrón.- Es el que, en posesión del título de capitán, piloto de la Marina Mercante ó Patrón en sus diversos grados y designado por el Empresario ó Armador ejerce el mando del buque ó embarcación de acuerdo con lo que disponen las tripulaciones mínimas definidas, y con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan, tanto en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario, etc. Responde únicamente ante el Empresario ó Armador y en su caso ante las Autoridades competentes y por ser cargo de confianza tiene la consideración de personal de Alta Dirección. Tendrá también dicha consideración el Capitán ó Patrón de relevos, es decir, el que en posesión de la misma titulación no tiene atribuido el mando específico del buque ó embarcación, sino que es destinado por el Empresario ó Armador a cubrir las vacantes que temporalmente puedan producirse en la flota.

Inspector.- Es el encargado de la vigilancia de los servicios en los buques propiedad ó fletados por la Empresa, dando en nombre del Empresario ó Armador, las órdenes oportunas para el mejor funcionamiento de dichos servicios y velando por el cumplimiento de las citadas órdenes

Mecánico Naval Mayor, Jefe de Máquinas. (Mantenimiento, disponibilidad). Designado por el Empresario ó Armador, en posesión del título en sus diversos grados que le permita, de acuerdo con la normativa de aplicación, a ejercer la dirección y conducción de los equipos propulsores principales y auxiliares y los demás servicios asignados al departamento de máquinas, siendo responsable ante el que ejerce el mando del buque del buen funcionamiento de los servicios asignados al departamento de máquinas, tanto estén los equipos de máquinas correspondientes en el interior como en la cubierta del buque. Este cargo no constituye en el orden laboral una categoría profesional determinada, pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador de tripulaciones mínimas definidas, por aque-

llos que se encuentren en posesión del adecuado título profesional. Igualmente ayudará en la maniobra de enganche, maniobra y/o desenganche de remolque al personal de cubierta, manejando los mecanismos necesarios para realizar dichas operaciones.

Al ser cargo de confianza queda equiparado al de Altos cargos. Tiene también esta consideración el Mecánico Naval Mayor/ Jefe de Máquinas de Relevos, es decir el que en posesión de la misma titulación no tiene atribuido el mando específico del departamento de máquinas del buque, sino que es destinado por el Empresario ó Armador a cubrir las vacantes que temporalmente puedan producirse en la flota. -

Oficial de Máquinas.- Es el que, con título español de Maquinista Naval ó Mecánico Naval, se halla a las órdenes del Jefe de Máquinas, ejerciendo las funciones ó cometidos de carácter técnico inherentes a su título. Este cargo no constituye, en el orden laboral, una categoría profesional determinada, pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador de tripulaciones mínimas, por aquellos Maquinistas Navales que se encuentren en posesión del adecuado título profesional.

Oficial de Puente (ó Cubierta).- Es el que, con título español de Capitán, Piloto de la Marina Mercante ó Patrón en sus diversos grados se halla a las órdenes del Capitán ó Patrón que va al mando, ejerciendo las funciones ó cometidos de carácter técnico inherentes a su título. Este cargo no constituye, en el orden laboral una categoría profesional determinada, pudiendo ser ejercido de acuerdo con el Cuadro indicador de tripulaciones mínimas definido, por aquellos profesionales que se encuentran en posesión del adecuado título profesional.

Marinero Mecánico (Mecamar).- (Mantenimiento, Disponibilidad). Es el marinero especialista en posesión del certificado de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente todos los servicios de cubierta y máquinas y lleva a cabo los que como tal se le ordenen.

Marinero con certificado de competencia.- Es el que desempeña la ejecución de las faenas de cubierta como son el enganche y desenganche de los cabos de remolque, así como diferentes actividades de mantenimiento como, a título meramente enunciativo y sin carácter de exclusividad, el miniado y pintado, limpieza, atraque y cierre de escotillas, etc. Durante la navegación podrá montar las guardias de timón y retén de puente y en puerto la guardia de palazón.-

Oficial Administrativo.- Es el administrativo, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con ó sin otros empleados a sus órdenes, que realizan funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, así como conocimientos necesarios para su trabajo de los medios informáticos puestos a su disposición, tales como liquidación de conocimiento, reclamaciones de sobordos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, facturación, despacho de buques, y los cometidos inherentes con el servicio y los empleados a su cargo.

Auxiliar Administrativo.- Es el Administrativo, que sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a las operaciones elementales administrativas, con los conocimientos necesarios para su trabajo de los medios informáticos puestos a su disposición, cómo, en general, las puramente mecánicas inherentes a los cálculos, estadística, contabilidad, facturación despacho de buques y los trabajos de taquigrafía y mecanografía.

Limpieza.- A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas. Su retribución podrá percibirse por jornada completa ó por horas trabajadas. No estará incluido en este convenio, el personal que realice limpieza como servicio contratado con otras empresas ó entidades organizadas al efecto.

ARTICULO 23º. FALTAS Y SANCIONES.-

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores.

1º.- Concepto.- Se considerará faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, ó con ocasión ó a consecuencia de los mismos.

2º.- Clasificación.- Por razón de su gravedad, se clasifica en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.- Son faltas leves

a) El error, demora ó negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá consideración de falta grave.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que del abandono no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

d) Embriaguez ocasional dentro del buque, pero no encontrándose de servicio.

e) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.

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

g) Falta de aseo ó limpieza personal que no produzca quejas de los compañeros de trabajo.-

Faltas graves.- Se considerarán faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses. Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.

b) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considera como falta muy grave

c) Entregarse a juegos, distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.

d) Negligencia ó descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

e) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él ó sus compañeros ó peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta, muy grave.

f) La embriaguez habitual, no estando de servicio.

g) Ausentarse del buque ó centro de trabajo, no hallándose de servicio, sin comunicarlo al Jefe correspondiente.

h) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de disciplina ó de ella se derivase perjuicio para la Empresa ó para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

i) El no declarar en debida forma la pacotilla. Si como consecuencia de tal omisión se estimase ésta como contrabando, será considerada como falta muy grave.

j) La desconsideración con terceras personas a las autoridades y terceras personas.

k) Las faltas de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo ó alojamiento.

L) Blasfemar, realizar gestos ó emitir palabras contrarias a la moral.

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

Faltas muy graves.-

1º.- Son faltas muy graves: a) El fraude, deslealtad ó abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, ó cualquier otra persona al servicio de la Empresa ó en relación de trabajo con ésta.

b) Quien, estando encargado de la vigilancia y control de la comida de la dotación, no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el mismo requiera, ocasionándose con ello perjuicio al personal embarcado.

c) Hacer negociaciones de comercio ó industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia ó de otra persona sin la expresa autorización del Empresario.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar ó causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la Empresa.

e) La embriaguez en acto de servicio.

f) Violar el secreto de la correspondencia ó documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Empresario datos de reserva obligada.

g) Proporcionar ó usar de información, declaración ó documentos falsos, adulterados ó a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios de otra índole.

h) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles ó susceptibles de ser constitutivas de competencia desleal.

i) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, Empresario ó compañeros y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daños graves.

j) La blasfemia habitual.

k) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al tripulante ó sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo ó alojamiento.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, así como el alargue indebido e injustificado de una maniobra.

m) La simulación de enfermedad ó accidente.

n) Solicitar permisos ó licencias alegando causas no existentes ó excederse del tiempo concedido para los mismos.

ñ) La ausencia a bordo, no estando franco del servicio sin permisos del Jefe respectivo. Sin perjuicio de la sanción que por tal motivo pueda imponerse al tripulante, éste perderá el derecho a percibir el salario del día cuyo importe se revertirá en pagar, al que estando franco, sea requerido para sustituir al ausente.

o) No dar cuenta inmediata al Capitán ó Patrón de cualquier avería ó accidente que ocurra en el aparato motor ó en cualquier otro departamento de la nave, así como el no comuni-

carle con la debida frecuencia el consumo y la existencia de combustible, lubricante y víveres.

p) El Jefe del Departamento de Máquinas que sin la autorización previa del Capitán ó Patrón emprenda modificaciones en el aparato motor, remedie las averías que hubiese notado en el mismo ó altere el régimen normal de su marcha. En el caso de que existan razones suficientes para adoptar alguna de dichas medidas y el que ejerza el mando de la nave se opusiese a que se verificase, el Jefe del departamento de máquinas hará la oportuna protesta, consignándola en el diario de navegación y obedecerá al Capitán ó Patrón, que será el único responsable de las consecuencias de su disposición.

q) No cumplir la orden de embarco sin causa grave que lo justifique.

r) Quedarse en tierra por su culpa al salir el buque para la mar ó en maniobra en el interior de puerto ó ría.

s) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

t) Causar accidente grave por negligencia ó imprudencia inexcusable.

u) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un año desde la primera.

2º.- Son faltas muy graves, sancionables únicamente con despido:

a) Malos tratos de palabra y obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados ó cualquier otra persona, con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina ó incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de éste y la hora en que deba realizarse.

c) El abuso de autoridad por parte de los Jefes ó Superiores respecto a los tripulantes que le estén subordinados.

d) El abandono del servicio de guardia.

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

f) El contrabando de mercancías, divisas ó productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza ó circunstancias que concurren no lleguen a constituir delito ó falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

Estarán incurso en el párrafo anterior los que no declaren en debida forma la pacotilla cuando, como consecuencia de tal omisión, se estime esa como contrabando, así como los que conduzcan paquetes, cartas ó encargos por pequeños que sean, cuando por ello pueda incurrirse en el mencionado delito.

g) Observar conducta deshonestas con personas de la dotación.

h) Igualmente se considerará como falta muy grave, obviamente, cualquiera de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones a los trabajadores.-

Normas Generales.- Podrán imponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las normas generales que a continuación se indican.

1) No se seguirá orden de prelación alguna, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que, según la calificación de falta, se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.

2) Las correspondientes a faltas muy graves deberán anotarse obligatoriamente en la Libreta de Inscripción Marítima, a cuyo efecto la Empresa vendrá obligada a solicitar a la Autoridad de Marina que corresponda, una vez que sea firme la sanción impuesta, se procederá a insertar la oportuna diligencia en el aludido documento.

3) Las sanciones que se impongan al personal con categoría de Oficial, deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades de Marina antes de comenzar su cumplimiento.

4) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiese lugar.

5) Las sanciones acordadas en el orden laboral, por el Empresario ó sus representantes por falta en el trabajo no excluye la imposición de las establecidas en disposiciones penales ó disciplinarias de carácter general ó específicas de la Marina Mercante, en el caso de que las infracciones cometidas constituyan delito, falta ó contravención sancionables por tal carácter en dicha legislación.

Por faltas leves.- Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves.- Por faltas graves podrán imponerse algunas de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a tres meses.

- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascenso de categoría.

- Prohibición temporal ó definitiva para solicitar permuta ó cambio de destino.
 Por faltas muy graves.- Por faltas muy graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:
 - Suspensión empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
 - Despido.

ANEXO 1 - 2

COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD "AD PERSONAM"	EUROS/AÑO
Francisco García Llopis	1.482,18
Juan Andrés Gómez Gallart	2.958,06

PLUS DE VINCULACIÓN "AD PERSONAM"	EUROS/AÑO
Francisco García Llopis	2.049,48
Juan Andrés Gómez Gallart	2.664,12

AUMENTO MENSUAL "AD PERSONAM"	EUROS/AÑO
CONCEPTO HORAS ESTRUCTURALES	
Juan Andrés Gómez Gallart	2.457,72

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008 Y POSTERIORES

Según el artículo nº 6 del Convenio, los conceptos y retribuciones que conformarían la estructura salarial, para el año 2008 y posteriores, a expensas del correspondiente incremento según artículo nº 3 del Convenio, sería el siguiente, cuantificado en euros:

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Capitán Marina Mercante	1.038,22	389,43
Patrón Mayor de Cabotaje	988,22	384,85
Patrón de Cabotaje	969,86	386,69
Mecánico Naval Mayor	988,22	379,23
Mecánico Naval de Primera	950,85	371,25

Mecánico Naval de Segunda	922,89	355,22
Marinero Cert. Competencia	845,81	322,41
CATEGORIA	PLUS DE ACTIVIDAD ESPECIAL	
Capitán Marina Mercante	1.084,83	
Patrón Mayor de Cabotaje	1.055,59	
Patrón de Cabotaje	1.012,25	
Mecánico Naval Mayor	1.046,38	
Mecánico Naval de Primera	997,31	
Mecánico Naval de Segunda	863,20	
Marinero Cert. Competencia	801,28	
CATEGORIA	MANUTENCIÓN	
Capitán Marina Mercante	256,29	
Patrón Mayor de Cabotaje	256,29	
Patrón de Cabotaje	256,29	
Mecánico Naval Mayor	256,29	
Mecánico Naval de Primera	256,29	
Mecánico Naval de Segunda	256,29	
Marinero Cert. Competencia	256,29	
CATEGORIA	SERV. CISTERNA	
Capitán Marina Mercante	48,26	
Patrón Mayor de Cabotaje	48,26	
Patrón de Cabotaje	48,26	
Mecánico Naval Mayor	48,26	
Mecánico Naval de Primera	48,26	
Mecánico Naval de Segunda	48,26	
Marinero Cert. Competencia	48,26	
CATEGORIA	ROPA DETRABAJO	
Capitán Marina Mercante	236,13	
Patrón Mayor de Cabotaje	236,13	
Patrón de Cabotaje	236,13	
Mecánico Naval Mayor	236,13	
Mecánico Naval de Primera	236,13	
Mecánico Naval de Segunda	236,13	
Marinero Cert. Competencia	236,13	

C-13047