

de apoyo determinadas por sus superiores a las distintas áreas de producción, con vistas a su desarrollo y formación profesional.

Grupo IV. Medios, Sonido y Emisiones:

Jefe de Emisiones.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que se responsabiliza de la planificación y supervisión de las actividades y métodos necesarios para la emisión de los programas de TV, así como de garantizar la calidad y continuidad de la emisión.

Se responsabiliza del personal de las distintas especialidades del medio que han de intervenir en la calidad y continuidad de emisión y determina los medios materiales que ha de utilizar.

Posee pleno conocimiento, por su titulación y experiencia profesional, de la técnica de producción y emisión de programas de TV.

Jefe de Edición.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales, coordina todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos asociados a las salas de postproducción.

Esta capacitado para coordinar tanto recursos humanos como técnicos relacionados con la edición y montaje de espacios audiovisuales disponiendo de iniciativa y responsabilidad suficiente para asegurar el acabado de un producto de óptima calidad técnica y artística.

Técnico Superior.—Profesional titulado o con experiencia profesional asimilable, que ejerce con una responsabilidad permanente y con plena iniciativa funciones de alto nivel técnico en los servicios de mantenimiento y utilización de los equipos técnicos utilizados en el medio audiovisual.

Puede tener a su cargo y bajo su responsabilidad instalaciones y equipos de un centro de trabajo.

Operador Superior de Emisiones.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes del proceso de emisión de programas de TV, es responsable de asegurar el correcto encadenamiento de programas, así como de mantener la continuidad y calidad técnica de dichos programas, realizar ajuste horario siguiendo las pautas y previsiones de programación y hacer frente a los imprevistos que en el normal desarrollo de la emisión pudieran surgir.

Editor Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos de las técnicas de edición y montaje de programas audiovisuales maneja todo tipo de editores de montaje y equipos técnicos, bajo la supervisión del Jefe de edición.

Técnico.—Profesional que con la experiencia y conocimientos suficientes esta capacitado para la realización de los trabajos de explotación y mantenimiento de equipos específicos del medio audiovisual.

Realiza su actividad siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Operador.—Profesional titulado o con experiencia asimilable, que con conocimientos suficientes para el desempeño de la categoría se responsabiliza de las operaciones de imagen y/o sonido en cualquiera de sus distintos procesos, asegurando la calidad técnica de los programas y la continuidad de la emisión. Así como cualquier otra que en el desempeño de su trabajo pudiera surgir y le fuera indicada por sus superiores jerárquicos.

Editor.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos suficientes de las técnicas de edición y montaje maneja editores de montaje y equipos técnicos asociados, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos.

Ayudante Técnico.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que posee conocimientos básicos de la técnica, instalación, manejo y mantenimiento de equipos técnicos audiovisuales.

Realiza tareas operativas de vigilancia y mantenimiento de dichos equipos.

Auxiliar Técnico.—Profesional que aún careciendo de titulación posee una formación técnica y que bajo la supervisión de técnicos más cualificados realiza tareas de apoyo.

Grupo V. Grafismo:

Diseñador Gráfico.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con conocimientos amplios del dibujo, diseño gráfico y rotulación por ordenador, así como el conocimiento de las técnicas infográficas tendrá bajo su responsabilidad la creación de formas gráficas que garanticen el soporte visual en la realización de programas y espacios audiovisuales.

Encargado de coordinar y supervisar el trabajo técnico y creativo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Grafista Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable con conocimientos suficientes en el diseño, dibujo y rotulación, así como en las técnicas de animación audiovisual y técnicas infográficas.

Realiza la creación de formas gráficas para la realización de todo tipo de espacios audiovisuales.

Puede ocuparse por encargo del realizador jefe del diseño de decorados, puestas en escena, etc.

Grafista.—Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo.

Realiza el desarrollo de dibujos, ilustraciones, letras, logotipo, anagramas, composiciones de texto, tablas alfanuméricas, etc.

Presta el apoyo gráfico requerido por sus superiores en el proceso de realización de programas y espacios a emitir.

Ayudante Grafista.—Profesional titulado o con conocimientos específicos de las técnicas de grafismo que realiza labores básicas y de apoyo en el Departamento de Grafismo, bajo las indicaciones de sus inmediatos superiores.

Auxiliar Grafista.—Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria posee conocimientos básicos de grafismo que le facultan en las labores de apoyo y colaboración de los grafistas, con vistas a su formación y desarrollo profesional, para lo que irá progresivamente realizando funciones de mayor complejidad, bajo la tutela y supervisión de sus superiores.

Grupo VI. Documentación:

Jefe de Documentación.—Profesional titulado o con conocimientos asimilables con conocimientos plenos de las técnicas de documentación y archivo en medios audiovisuales, que se responsabiliza por delegación de la Dirección de la Empresa de los recursos técnicos, humanos y económicos del área de documentación de la compañía.

Determina los criterios a seguir en el tratamiento de la información documentada, garantizando el acceso a la misma.

Planifica, coordina y supervisa el trabajo del equipo a su cargo.

Dado el nivel de responsabilidad y grado de confianza que requiere el desempeño de esta categoría, el acceso a la misma se establecerá por libre designación.

Documentalista Superior.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos en técnicas de documentación y archivo, que se responsabiliza de la selección, clasificación, análisis, recuperación, custodia y difusión a otros departamentos del material documental de la empresa.

Coordina y supervisa por delegación de su inmediato superior el trabajo del equipo a su cargo.

Documentalista.—Profesional titulado o con experiencia asimilable que con amplios conocimientos culturales, técnicos y artísticos tiene a su cargo la preparación, clasificación, renovación, ordenamiento y distribución de la documentación audiovisual.

Gestiona el stock de material audiovisual, informa de su estado, organiza su difusión y préstamo.

Ayudante de Documentación.—Profesional que aún careciendo de la titulación necesaria, posee conocimientos suficientes de las técnicas de documentación que le habilitan para desarrollar funciones complementarias y de apoyo tanto en archivo, videoteca y documentación.

Auxiliar de Documentación.—Profesional con conocimientos básicos en las técnicas de documentación que realiza funciones de apoyo en la búsqueda, clasificación y archivo de la videoteca, para su formación y posterior desarrollo profesional.

Así como cualquier otra función que en el desempeño de su tarea le sean encomendadas por las categorías inmediatamente superiores.

10461

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Remolcadores Nosa Terra, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Remolcadores Nosa Terra, S. A. «Remolcanosa» (código de Convenio n.º 9009502), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 31 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

**REMOLCADORES NOSA TERRA, S. A. «REMOLCANOSA».
CONVENIO COLECTIVO 2006-2010**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regula las condiciones laborales, sociales y económicas entre la empresa Remolcadores Nosa Terra, S. A., sita en Vigo, en el Muelle de Transatlánticos, s/n, y el personal de flota de los remolcadores de salvamento, altura y tráfico interior propiedad de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y su vigencia será de cinco años hasta el 31 de diciembre de 2010, con independencia de la fecha de su registro por la Autoridad Laboral y su posterior publicación.

Denunciado el convenio, que deberá realizarse con una antelación de dos meses a su vencimiento, perderán vigencia sus cláusulas normativas y obligacionales una vez terminada su vigencia.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

A todos los efectos, el presente Convenio constituye una unidad indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una de sus cláusulas desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna de las normas de este Convenio, y este hecho desvirtuase el contenido del mismo, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, que deberá ser considerado de nuevo por la Comisión Negociadora.

Artículo 4. *Compensación y absorciones futuras.*

El conjunto de condiciones salariales pactadas en este Convenio absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que, por disposición legal de carácter general o específica para el Sector, pactado por cualquier origen, en el futuro pudiera establecerse.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los miembros del Comité de Empresa y el representante legal de la empresa o quién esta delegue.

Esta Comisión resolverá lo que proceda en el más breve plazo posible, y deberá reunirse no más tarde de quince días laborables a requerimiento de una de las partes.

Artículo 6. *Unidad de empresa y flota.*

A los efectos de la observancia de este Convenio y de la prestación de los servicios correspondientes, se ratifica expresamente el principio de Unidad de Empresa y Flota, manteniendo vigente el principio reconocido sobre los transbordos y traslados de los tripulantes entre cualquiera de los buques al servicio de aquella y que queden afectados por el presente Convenio.

Se entiende como transbordo el traslado del tripulante de un buque a otro de la empresa, dentro del transcurso del período de embarque y podrá ser:

a) Por iniciativa de la empresa: Por necesidades de servicio o de organización, el traslado o transbordo será dispuesto por la empresa, a cuyo efecto se seguirán los siguientes criterios:

1. Orden inverso de antigüedad del personal en cada categoría.
2. No ser transbordado más de una vez en el mismo período de embarque.

b) Por iniciativa del tripulante: Cuando el traslado o transbordo sea solicitado a petición del propio tripulante, la empresa considerará la misma con el fin de atenderla en el momento en que exista una vacante de su categoría y por orden de antigüedad.

En ambos casos hasta que el tripulante no esté enrolado en el nuevo buque, permanecerá en las condiciones que venía disfrutando en el buque anterior.

La empresa antes de trasladar o transbordar a un tripulante deberá notificárselo con la suficiente antelación y aclarando las causas del mismo.

Si en el buque al que fuese transbordado el tripulante el salario es superior, percibirá éste.

Artículo 7. *Período de prueba.*

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso en la empresa no podrá ser superior para:

Personal titulado: 3 meses.
Maestranza: 45 días.
Subalternos: 15 días.

Estos períodos quedarán automáticamente prorrogados si se cumplen estando el buque en la mar, finalizando a la llegada de este al primer puerto de escala.

Una vez finalizado el período de prueba y en su caso la prórroga del mismo, sin que haya existido rescisión de contrato, el tripulante pasará a integrarse en la plantilla de la empresa, y la duración del período de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

Una vez finalizado el período de prueba por voluntad de la empresa y con la llegada a puerto, los gastos de viaje y dietas desde el puerto de desembarque hasta el domicilio del trabajador, serán por cuenta de la misma.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 8. *Ascensos.*

Cuando un tripulante desempeñe funciones de categoría superior su nueva situación se reflejará en nómina.

La empresa tendrá actualizado el escalafón cada año por categorías profesionales y por antigüedad, en el que figurarán fecha de ingreso en la empresa y categoría profesional. Estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de cualquier tripulante que lo solicite.

Artículo 9. *Comisión de Servicio a la empresa.*

Se entenderá por Comisión de Servicio la misión profesional o cometidos especiales que circunstancialmente, ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.

En Comisión de Servicio, los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo, así como vacaciones de Convenio.

Si la Comisión de Servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante este percibirá las dietas estipuladas en este Convenio.

Cuando la Comisión de Servicio tenga una duración superior a los quince días, y se realice en el domicilio del tripulante, los quince primeros días devengarán vacaciones de convenio, y el resto de los días devengarán vacaciones de acuerdo con el E.T.

Además de los casos anteriores citados, también se considerarán Comisión de Servicio cuando el tripulante se encuentre embarcado y haya de realizar algún desplazamiento o efectuar comidas fuera del buque para resolver asuntos relacionados con el mismo. Los gastos ocasionados deberán abonársele, previa presentación de las facturas correspondientes.

Artículo 10. *Expectativa de embarque.*

Se considerará expectativa de embarque, la situación de aquel tripulante que se encuentra en su domicilio a partir del quinto día de dicha situación, procedente de una situación diferente a la de embarque o Comisión de Servicio, estando disponible y a las órdenes de la Empresa, la cual durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio, para entrar en situación de servicio a la empresa.

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario establecido en la tabla anexa.

Los días que hayan transcurrido desde el primero hasta el quinto día antes de entrar en expectativa de embarque, habrá de recuperarlos el trabajador cuando se indique por la empresa, deduciéndolos de los descansos/vacaciones.

Artículo 11. *Plazas en tierra.*

La empresa concederá un trato preferente al personal de mar, para ocupar puestos en tierra, en igualdad de condiciones con cualquier otro trabajador de nuevo ingreso, siempre que aquel reúna las condiciones exigidas para el puesto a desempeñar y por orden de antigüedad. La empresa dará suficiente información en los buques y detalladamente a los representantes de los trabajadores, haciendo constar el puesto vacante y las condiciones exigidas para obtener el mismo. La preferencia de trato incluirá la espera, en caso de que surja la vacante, hallándose el tripulante embarcado.

Artículo 12. *Manutención y entrepot.*

La empresa aportará la cantidad necesaria para la alimentación a bordo, para que ésta sea siempre sana, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

Para los días 16 de julio (día del Carmen), Navidad y Año Nuevo se establecerá una comida especial.

Se formará una comisión compuesta por el Delegado o Miembro del Comité de flota, el mayordomo o cocinero y supervisado por el Capitán.

La Comisión tendrá como funciones las siguientes:

Controlar las propuestas de pedidos, las facturas y realizar inventario de pesos y calidades.

Realizar el inventario de gambusa al finalizar cada mes, para conocer el gasto por tripulante y día.

Vigilar que los frigoríficos y oficios a disposición de los tripulantes contengan surtido de alimentos básicos, así como que durante la noche los frigoríficos tengan artículos de primera necesidad tales como leche, queso, embutido, galletas, mantequilla, café, azúcar, pan, etc. La comida será adaptada a las circunstancias climáticas.

Entrepot:

El entrepot será para el consumo de la tripulación y será adquirido por la empresa y descontado en la columna correspondiente de la nómina o pagado directamente por el tripulante.

Se incluirán dentro del entrepot: licores, cerveza, víveres de marca, tabacos, artículos de tocador y otros artículos que puedan suponer ventaja económica.

Si de entrepot se generase algún beneficio, el mismo deberá repercutir en la tripulación, ya sea en servicios recreativos y otros que estime la comisión designada para comidas.

La Comisión deberá ser informada mensualmente del fondo generado.

Artículo 13. *Dietas y viajes.*

Dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención y estancias que originen el desplazamiento o permanencia fuera del domicilio o del buque de enrolamiento, por orden de la Empresa.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

1. Comisión de Servicio.
2. Durante el tiempo necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada al domicilio.
3. En expectativa de embarque fuera del domicilio. Las dietas en territorio nacional estarán integradas por el conjunto de los siguientes conceptos y valores:

Comida: 20 €.

Cena: 20 €.

En caso de que por motivos justificados tengan que realizarse gastos superiores, se entregarán a la empresa las facturas oportunas para su reembolso.

En previsión de que los buques estén permanentemente operativos, los tripulantes salientes de vacaciones desembarcarán en el momento en que sean reemplazados por el tripulante entrante.

En el extranjero la empresa estará obligada a facilitar los medios de transporte y alojamiento al tripulante, quien estará obligado a justificar mediante factura los gastos que se produzcan, en caso de que la empresa facilitará un anticipo de fondos.

La empresa abonará los gastos de viaje del tripulante en los medios de transporte que considere más idóneos, adecuados y directos, quedando excluidos los taxis de largo recorrido de más de 25 Km, los coches de alquiler y las clases de lujo.

En caso de uso de los medios anteriormente citados, deberán estar plenamente justificados, ya sea por falta de billetes de otro tipo por la urgencia del embarque o porque de su utilización se derivan mayores economías que los propios gastos.

Si no se le entregaran al tripulante los billetes de pasaje, la empresa, Armador o su representante, adelantarán al mismo el importe aproximado de los gastos de locomoción y dietas.

En el supuesto de desembarco por accidente o enfermedad, los gastos de locomoción y dietas correrán a cargo de la empresa.

Cuando el buque esté en astilleros o reparación, la empresa facilitará la manutención y alojamiento si procede.

Si a petición de la empresa el tripulante utiliza su vehículo se le abonarán los kilómetros de ida/vuelta motivados por el desplazamiento, en la cuantía que se estipule en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 14. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria:

Podrá solicitarla todo tripulante que cuente, al menos, con un año de antigüedad en la empresa y las peticiones se resolverán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de presentación. El plazo mínimo para las excedencias será de seis meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto, si el excedente, un mes antes de finalizar el plazo para el que se le concedió la excedencia, no solicitase su reingreso en la empresa, causará baja definitiva en la misma.

Si solicitase su reingreso, este se efectuará, tan pronto como exista vacante de su categoría. En el supuesto de que no existiera vacante de su categoría y el excedente optara voluntariamente por alguna categoría inferior, dentro de su especialidad, y aceptado por la empresa, percibirá el salario correspondiente a esta, hasta que se produzca su incorporación a la categoría que le corresponda.

El excedente, una vez incorporado a la empresa, no podrá solicitar una nueva excedencia hasta que no hayan transcurrido al menos un año de servicio activo en la empresa, desde la finalización de aquélla.

2. Excedencia forzosa:

Dará lugar a excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

Nombramiento para cargos políticos y sindicales, de ámbito provincial o superior, electivos o por designación.

En los casos de cargo público o sindical a nivel directivo de un Sindicato legalmente establecido y estructurado dentro del ámbito de la Marina Mercante, la excedencia durará todo el tiempo que dure el cargo que lo determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que ocupaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a todos los efectos de la antigüedad.

El excedente solicitará su reingreso en la empresa dentro de los treinta días siguientes al cese de su cargo político o sindical.

De no ejercer dicha petición perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 15. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. A todos los efectos se tendrá presente el R. D. 285/2002, de 22 de marzo, que regula la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar.

Artículo 16. *Horas extras-complemento operatividad.*

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte del Armador o sus representantes y la prestación de las mismas será siempre voluntaria por parte de los tripulantes, salvo en los siguientes casos:

Los trabajos de fondeo, atraque, desatraque y enmendadas previstas.

En la mar, siempre que las necesidades de la navegación lo exijan para llevar a buen fin el viaje iniciado, y en puerto cuando la programada salida del buque lo requiera.

En máquinas dichas horas se limitarán, a las que puedan afectar a la seguridad del buque.

En operación se realizarán las labores necesarias para que el buque pueda hacerse a la mar.

Atención a las Autoridades en puerto y trabajos similares de ineludible realización.

En situación de socorro a otros buques o personas en peligro.

El complemento de operatividad compensará a los trabajadores como consecuencia de la distribución irregular y excesos de jornada característicos de las empresas del sector de la Marina Mercante (actividad de remolcadores) y para ello se acuerda establecer una cantidad fija mensual, según se establece en la tabla salarial anexa.

Remolcadores de salvamento y altura: Debido a las salidas originadas por situaciones de emergencia que puedan originar navegaciones superiores a 16 horas y no haya sido posible completar la tripulación, la empresa abonará a partir de 8 horas de la jornada, computada desde la salida hasta la primera entrada del buque a puerto, un complemento variable por singladura en función de los siguientes términos:

Por falta de un Oficial de puente/máquinas: se abonará el salario bruto/día de dicho oficial a repartir a partes iguales entre los tripulantes de su categoría y departamento que deban suplir en cada buque.

Por falta de refuerzo de un subalterno de puente/máquinas: se abonará el salario bruto/día de dicho refuerzo a repartir entre los tripulantes de su categoría y departamento que deban suplir en cada buque.

Remolcadores de Tráfico Interior: teniendo en cuenta que su tripulación realiza guardias localizadas, el complemento de operatividad establecido se verá incrementado con un complemento variable mensual que se determinará de la forma siguiente:

Se abonarán 75 € brutos, por cada servicio que se realice durante el período de un mes natural, siempre que dicho servicio se realice entre las 20:00 y las 08:00 h. del día siguiente, a repartir entre la tripulación de cada remolcador del modo siguiente:

Patrón: 26 €.
Mecánico: 25 €.
Marinero: 24 €.

Para el devengo y percibo de tal cantidad, que se hará efectiva en el mes siguiente, será necesario que cada buque realice, como mínimo, en cada mes natural el siguiente número de servicios:

Año 2006: 59 servicios.
Año 2007: 58 servicios.
Año 2008: 57 servicios.
Año 2009: 56 servicios.
Año 2010: 55 servicios.

Artículo 17. *Vacaciones y descansos.*

1. Remolcadores de salvamento y altura.

En los Remolcadores de salvamento y altura, el período de vacaciones/descansos que se establece en el presente artículo, viene dado por las especiales condiciones en que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuando por la aplicación de la vigente ley por la que se regula el régimen de vacaciones y descansos del trabajo en la mar y en el E. T.

En consecuencia el referido período será 30 días de vacaciones por cada sesenta de embarque continuado, lo que significa un coeficiente del 0,5, es decir 121,2 días de descanso al año.

Se devengarán vacaciones de Convenio en las siguientes situaciones:

- a. Embarcado.
- b. Baja por accidente laboral dentro del período de embarque.

A partir del octavo día del cumplimiento de su período de embarque el tripulante que permanezca a bordo de los buques de salvamento, devengará un día de vacaciones por cada día de trabajo, como penalización, independientemente de los días, que generen los embarques.

Los periodos de vacaciones/descansos se podrán interrumpir a partir de los 30 días por necesidades operativas de la Empresa.

2. Remolcadores de tráfico interior.

En los Remolcadores de tráfico interior de la empresa, las vacaciones serán de treinta días naturales, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, independientemente de los descansos que le correspondan por la modalidad de los turnos de guardia, establecidos a bordo de los remolcadores.

Durante los períodos en que se realicen trabajos del apartado 1 con buques de tráfico interior, se devengará las vacaciones y descansos de dicho apartado.

Si se realizasen trabajos portuarios en un puerto distinto al puerto base, devengarán los descansos correspondientes al puerto base.

Artículo 18. *Bajas por accidente de trabajo.*

En caso de I. T. por accidente de trabajo el tripulante percibirá el 100 % de la base reguladora y hasta un máximo de seis meses.

Artículo 19. *Seguro complementario de accidentes.*

La empresa establece a su cargo y a favor de los tripulantes, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente en el desarrollo de su actividad profesional con los siguientes capitales asegurados:

Por muerte: 56.000 €.
Por Invalidez Permanente Absoluta: 72.000 €.
Por Gran Invalidez: 72.000 €.

Artículo 20. *Salario y pagas extras.*

Para las diferentes categorías profesionales del personal embarcado de flota, se establecen doce pagas de acuerdo con las tablas de retribuciones anexas.

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mes, abonándose en julio y diciembre, de acuerdo con las tablas de retribuciones anexa.

Artículo 21. *Porcentajes de la tripulación.*

a) Remolcadores de salvamento:

Dadas las condiciones especiales de los buques de la empresa y la realización de los trabajos de salvamento, auxilio y servicios en siniestros marítimos, generalmente en condiciones meteorológicas muy adversas, que entrañan un riesgo

permanente para la tripulación, la misma tendrá una participación, del quince por ciento del total del bruto contratado por la empresa o, en su defecto, del total bruto que estipulen los organismos competentes.

b) Remolcadores de altura:

En los remolques de puerto a puerto de buques o artefactos flotantes, exceptuando los trabajos de arrastre de nasas móviles o similares, los tripulantes tendrán una prima del 5 % del bruto contratado, una vez deducidos los gastos jurídicos y de brokers, si los hubiere.

c) Remolcadores de tráfico interior:

Los tripulantes de los remolcadores de tráfico interior que realicen trabajos que no estén contemplados en las tarifas de las Autoridades Portuarias, percibirán una prima del 5 % del bruto contratado, así como de los trabajos portuarios realizados fuera de su puerto base.

Una vez realizada la distribución entre empresa y trabajadores de la prima, ésta se repartirá proporcionalmente a los días trabajados por cada uno entre los tripulantes del buque, que hayan intervenido directamente en la realización de los trabajos y sin que exceda el Cuadro Mínimo Indicador del buque, en razón y de acuerdo con el salario profesional de cada categoría y del puesto que desempeñe en cada caso.

Las partes muertas que se originen por una posible falta del tripulante, se distribuirán, entre los restantes tripulantes del mismo departamento del buque, a partes iguales.

Una vez que a la empresa le haya sido abonado el servicio realizado, la prima, le abonará en la proporción señalada, previa conformidad con los representantes sindicales de los trabajadores.

En caso de que el servicio se establezca en base a un contrato, la Empresa informará y exhibirá a los representantes de los trabajadores la remuneración y características del mismo.

Si el servicio no se hace mediante contrato, la negociación para la determinación del premio, se efectuará bajo la organización y dirección de la empresa y de acuerdo con los representantes sindicales de los trabajadores, que representarán al conjunto de la tripulación y pudiendo estos personarse en los expedientes contradictorios de asistencia marítima, seguidos ante el Juzgado Marítimo Permanente o las Autoridades Arbitrales, en su caso.

Los remolcadores de altura y tráfico interior que realicen trabajos del apartado a), los tripulantes devengarán la prima estipulada en dicho apartado.

Artículo 22. *Tripulación de Presa.*

Se entiende por Tripulación de Presa, el tripulante o tripulantes enrolados en el buque que en caso de siniestro marítimo, tengan que transbordarse en la mar al buque siniestrado, para proceder a las maniobras de enganche, para realización del servicio.

El alto riesgo que entraña la realización de dicho trabajo, será retribuido a los miembros de la tripulación de presa, con el tres por cien del total del bruto contratado o en su defecto con lo que estipulen los organismos competentes, independientemente de la parte que le corresponda por su categoría profesional.

Esta cantidad será abonada por la empresa, independientemente de la prima del quince por ciento establecida en el artículo 22.

Artículo 23. *Trabajos que deberán realizarse por la dotación del buque y tienen la consideración de sucios, penosos y peligrosos.*

Cuando el trabajador no este efectuando prestaciones de auxilio, asistencia marítima o salvamento, se considerarán a efectos de retribución complementaria dos tipos de trabajos sucios, penosos o peligrosos:

A. Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 8,05 €/hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques:

Trabajos en el interior de la caja de cadenas y la limpieza necesaria para su realización.

Trabajos en los interiores de los tanques de carga, lastres o agua dulce y limpieza necesaria para su realización.

Trabajos bajo planchas de la sentina de máquinas y la limpieza necesaria para su realización.

Trabajos en cuadros eléctricos con alta tensión (se evitarán de no ser estrictamente necesarios).

Trabajos con productos químicos peligrosos.

Pintado a pistola, encalchado o cementado en recintos cerrados.

Trabajos en interiores por debajo de 5 grados C. o por encima de 45 grados C. considerándose la sala de máquinas y bodegas a estos efectos como exteriores.

Estiba de cadenas en el interior de su caja, cuando haya de permanecer en el interior de la misma.

Limpieza de bodegas, tanques altos y laterales.

En cualquier caso será obligado ultimar los trabajos iniciados.

B. Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 9,84 €/hora o fracción en jornada ordinaria para todas las categorías y tipos de buques.

Trabajos en el interior de coferdáns y la limpieza necesaria para su realización.

Limpieza del interior del cárter del motor principal.

Trabajos en el interior de tanques de aceite y/o combustible.

Trabajos en la mar ocasionados por averías en el motor propulsor principal, consistentes en pistones, obturadores de vástagos, cojinetes de bancada, cojinetes de biela, camisas y reconocimientos de cárter.

Cuando la tripulación no esté obligada a efectuar trabajos relativos, a manipulación de pistones, revisiones completas de motor principal, auxiliares y grupos de puerto, la empresa podrá ofrecer este tipo de trabajos a los tripulantes y abonará la cantidad de 9,46 € por hora de trabajo efectivo para todas las categorías, al personal que intervenga en estas operaciones.

En ningún caso abonará por cada trabajo más horas de las estipuladas por los servicios oficiales de cada entidad o marca.

Artículo 24. *Prendas de trabajo.*

La empresa proporcionará prendas de trabajo en cantidad suficiente y calidad adecuada para satisfacer las necesidades de cada respectivo puesto de trabajo.

Artículo 25. *Entretenimiento a bordo.*

Los remolcadores de salvamento y altura dispondrán de una asignación mensual de 60 € por buque, que será destinada a la obtención de medios para el entretenimiento de las dotaciones a bordo de cada buque.

En los buques en que la empresa aporte los medios de entretenimiento no percibirán asignación alguna.

Artículo 26. *Pérdida de equipaje.*

En el caso de pérdida de equipaje de la dotación de un buque por naufragio, incendio o cualquier otra causa no imputable al perjudicado, la empresa abonará como compensación la cantidad de 700 € en caso de pérdida total y para todas las categorías.

En caso de fallecimiento del tripulante ésta indemnización será abonada a sus herederos legítimos.

Estas cantidades serán independientes de lo estipulado para este concepto en la póliza de seguros del buque.

Artículo 27. *Ayuda para estudios.*

Al comienzo de cada curso académico, se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores de la empresa hasta la edad de 23 años, de 30 €, por punto e hijo de acuerdo con el siguientes baremo:

Infantil: 2 puntos.

Primaria de 1.º a 4.º curso: 3 puntos.

Primaria 5.º y 6.º, ESO 1.º y 2.º: 4 puntos.

ESO 3.º y 4.º, 1.º Bachiller y F. P.: 5 puntos.

2.º Bachiller: 6 puntos.

Universitarios: 7 puntos.

Esta ayuda se establece para todo el personal con antigüedad superior a tres años.

Artículo 28. *Licencias y permisos.*

Los permisos retribuidos a que tiene derecho el trabajador/a serán los siguientes, según se indica:

A. De índole familiar.

20 días en caso de muerte del cónyuge o pareja de hecho legalmente acreditada.

20 días para contraer matrimonio.

15 días en caso de enfermedad grave debidamente acreditada de esposo/a, pareja de hecho legalmente acreditada o hijos.

15 días en caso de alumbramiento de la esposa o pareja de hecho legalmente acreditada.

10 días en caso de muerte de padres, hijos, hermanos o padres políticos que convivan con el tripulante.

4 días por cambio de domicilio.

3 días por matrimonio de hijos.

Ninguna de las licencias de índole familiar serán acumuladas a vacaciones, a excepción de la de matrimonio y nacimiento de hijos.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente de la llegada al domicilio.

La empresa podrá prorrogar la duración de las licencias, atendiendo a excepcionales circunstancias que concurran en algunas situaciones justificadas, siendo de cuenta del tripulante los días de exceso sobre la licencia establecida.

Los tripulantes que disfruten de las licencias previstas en este apartado, percibirán su salario base más la antigüedad.

En los remolcadores de tráfico interior las licencias de este apartado se ajustarán a lo establecido en el E.T.

B. Para asuntos propios:

Los tripulantes podrán solicitar licencias por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y por un período máximo de 30 días al año que podrán concederse por la Empresa en razón a los motivos que se expongan por el solicitante y las necesidades de servicio. Este tipo de licencias no devengará retribución alguna durante el tiempo que duren las mismas.

C. Para asistir a cursos, cursillos y exámenes:

1. Cursos oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores en la Marina Mercante.

Antigüedad mínima: 2 años.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Una sola vez retribuido.

Peticiones máximas: 10 % de las peticiones.

El tripulante deberá de justificar dicha licencia con certificado de matrícula compulsado.

Mensualmente se enviará a la empresa para tener derecho a retribución, justificación de asistencia expedida por la escuela.

2. Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales.

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Retribuida una sola vez.

3. Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes, y adecuados a las necesidades específicas de la empresa.

Antigüedad mínima: Un año.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional más antigüedad.

Número de veces: Una sola vez.

Peticiones máximas: 10 % de las solicitudes.

En todas estas licencias se seguirá un orden de recepción de las peticiones hasta completar los topes establecidos. La empresa atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes pudiendo cancelarlas durante el período de vacaciones. Si los tripulantes se integran a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, estas quedarían interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

Cuando el cursillo se realice por necesidad de la empresa, el tripulante se hallará en Comisión de Servicio todo el tiempo que dure el cursillo.

Artículo 29. *Seguridad e higiene.*

El trabajador en la prestación de sus servicios a bordo tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligatoria por la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de su representante en el buque.

En todo caso formará parte del Comité de Seguridad e Higiene el Delegado del buque, el Jefe de Máquinas, el Capitán, y eventualmente, y por la naturaleza de los temas a tratar, aquel tripulante que se considere necesario.

El Comité de Seguridad e Higiene en los buques en que esté constituido así como los Delegados de Personal, cuando aquel no esté constituido, caso de que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán a la empresa por escrito a través del Capitán del buque para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo, si la petición no fuese atendida en el plazo de cuatro días se dirigirán a la autoridad competente. Caso de no poder hacerlo y si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá acordarse si así lo deciden la totalidad de los trabajadores del buque.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

La empresa se compromete a cumplir los acuerdos firmados por el estado español con la O.I.T. sobre Seguridad, Convivencia e Higiene en el mar. Estos acuerdos podrán estar a disposición de los tripulantes y delegados sindicales a bordo de los buques.

(Convenio o Recomendaciones 133 O.I.T.)

Asimismo la empresa podrá organizar cursos sobre Seguridad e Higiene entre los tripulantes de aquellos buques cuyo trabajo requiera una cualificada formación profesional en la materia.

Reuniones:

La Comisión se reunirá cuando así lo estime conveniente el Capitán por propia iniciativa o a petición razonada de los dos tercios de los tripulantes.

El Capitán como presidente de la Comisión convocará y presidirá todas las reuniones y tomará las debidas medidas para asegurar la asistencia total de sus componentes. Al final de la reunión se levantará la correspondiente acta, haciéndose constar los asuntos tratados, las medidas adoptadas y las sugerencias o recomendaciones que se deseen elevar a la Dirección de la empresa.

Artículo 30. *Secciones Sindicales.*

La Sección Sindical estará formada por todos los trabajadores de la flota afiliados a una central sindical legalmente constituida. Las centrales sindicales legalmente constituidas estarán representadas a todos los efectos, por las que acrediten fehacientemente que poseen el 20 % de afiliación entre la plantilla con 1 delegado.

Artículo 31. *Facultades y competencias del Comité de Empresa.*

Además de las que se le otorgan en el Estatuto de los Trabajadores tendrán las siguientes facultades y atribuciones:

Durante las negociaciones del Convenio Colectivo, los miembros del Comité de Empresa y un miembro de la sección sindical del sindicato mayoritario en el Comité de Empresa se encontrarán en situación asimilada a embarque, durante un máximo de quince días.

Podrán acumularse las horas sindicales mensuales de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar salvados de la prestación de trabajo efectivo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 32. *Actividad sindical.*

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán. Dicha asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

Durante la estancia del buque en puerto o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido por el buque en caso de estar fondeado, los representantes de los sindicatos legalmente constituidos y una vez acreditada su condición ante el Capitán u Oficial de Guardia, podrán efectuar visita a bordo a fin de cumplir sus misiones y siempre que ello no obstaculice el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

Artículo 33. *Jubilaciones.*

Todo el personal que tenga derecho a la prestación de jubilación al 100 %, se jubilará obligatoriamente cuando se cumpla tal condicionante y para lo cual entregará y suscribirá toda la documentación precisa a instancia de la empresa, para conocer en cada momento su situación laboral. En caso de tener hijos de edad escolar, incluida la enseñanza universitaria, se estudiará su caso personal y decidirá la empresa previo informe del Comité.

Las vacantes producidas por dicha causa, si se trata de personal fijo, serán cubiertas en esta condición por personal temporal de la empresa, en igual o similar categoría de acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 34. *Comisión negociadora.*

Han discutido, pactado y firmado el presente Convenio por la parte económica y en representación de la empresa don Julio C. Silveira Martín; don Jaime Martínez Landín; don Luis Carlos Rodríguez Rodeiro, y en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa, formado por don José M. Fraga Otero; don Eduardo Goyenechea Apesteguía; don Víctor S. Huarcaya Cárdenas; don Juan A. Marcote Carballo; don Jorge Pino Couñago; don Aurelio J. Santiago Pedrosa; don Fernando Soto Espiñeira, y don Enrique J. Vázquez Lubián, y como Letrado asesor don Rodolfo Hinrichs Álvarez de Parga.

Artículo 35. *Incremento salarial.*

Se acuerda incrementar la tabla de retribuciones en vigor en el año 2005, así como todos los demás conceptos retributivos del Convenio Colectivo del 2005, tal como sigue:

Año 2006: IPC previsto + 1 punto.

Año 2007: IPC previsto.

Año 2008: IPC previsto + 1 punto.

Año 2009: IPC previsto.

Año 2010: IPC previsto + 2 puntos.

A la finalización de cada uno de los años, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 se realizará una revisión del IPC real de cada año y, si existieran diferencias, éstas serán abonadas una vez conocidos oficialmente los IPC reales.

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores:

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

2. Clasificación.—Por razón de su gravedad, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.—Son faltas leves:

a) La demora o 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 la 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) Descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

Faltas graves.—Se consideran faltas graves:

a) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses.

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

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

d) Ausentarse del centro de trabajo sin permiso del Jefe correspondiente, o bien, en situación de «stand-by», no encontrarse localizable el tripulante para acudir al buque o centro de trabajo, no hallándose de servicio pero en «stand-by», sin comunicarlo al Jefe correspondiente, siempre y cuando se provea al tripulante de los medios de comunicación adecuados (busca personas, walky talky, etc.).

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto en la organización del trabajo o si de ella se derivase perjuicio para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

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

g) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, por uno o dos días.

h) No tener el reconocimiento médico en vigor.

i) No tener las titulaciones profesionales en vigor.

j) La no utilización de los Equipos de Protección Individual (EPIS) facilitados por la empresa así como el incumplimiento de las normas de seguridad indicadas por la misma.

k) No comunicar a la inspección encargada del buque cualquier golpe o avería que se produzca.

Faltas muy graves.

1. Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

b) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización del empresario.

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

- d) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo, siempre que ambos casos hayan sido probados.
- e) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligadas.
- f) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos.
- g) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles o susceptibles de ser constitutivas de competencia desleal.
- h) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, empresario o compañeros y la ocultación al jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causantes de daños graves.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo así como el alargue indebido e injustificado de una maniobra.
- j) La simulación de enfermedad o accidente.
- k) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.
- l) La ausencia de a bordo, no estando franco del servicio sin permiso del Jefe respectivo.
- m) No cumplir la orden de embarco sin causa grave que lo justifique, así como quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque para el mar o en maniobra en el interior de puerto o ría.
- n) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- o) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un año desde la primera.
- p) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio, o un perjuicio para la empresa.
- q) El contrabando de mercancías, productos intervenidos o tráfico de drogas o estupefacientes durante el tiempo de trabajo o con los medios del mismo, cuando lleguen a constituir delito por la legislación vigente sobre la materia.

2. Son faltas muy graves, sancionables únicamente con el despido.

- a) Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.
- b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o 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 o superiores respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
- d) El abandono del servicio de guardia.

- e) La comisión de cualquier infracción penal cometida dentro o fuera del buque que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.
- f) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos.
- 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 la falta, se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.

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

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 alguna de las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 3 meses.

Por faltas muy graves.—Por faltas muy graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
Despido.

Para la imposición de las sanciones aquí previstas se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto al texto refundido de normas sustitutorias de la Ordenanza del Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos.

Tabla de retribuciones para personal embarcado año 2006 tripulación embarcada en remolcadores de salvamento y altura

Categoría	Salario profesional	Plus embarque	Complemento operatividad	Total mes
Capitán M.M.	2.045,04	159,32	451,81	2.656,17
Piloto 1.ª Clase M.M.	1.934,28	136,20	421,89	2.492,37
Piloto 2.ª Clase M.M.	1.731,02	132,82	432,49	2.296,33
Patrón Altura M/M-Patrón M. Cabotaje	1.527,76	129,44	443,08	2.100,28
Patrón de Litoral-Patrón de Cabotaje	1.453,60	124,48	496,51	2.074,59
2º Oficial de Puente (Náutico Pesquero)	1.421,35	112,50	431,54	1.965,39
Jefe Máquinas M.M.	2.023,89	139,05	493,19	2.656,13
Of. Máquinas 1.ª Clase M.M.	1.934,28	136,20	421,89	2.492,37
Of. Máquinas 2.ª Clase M.M.	1.731,02	132,82	432,49	2.296,33
M. Mayor Naval-M. Naval Mayor	1.527,76	129,44	443,08	2.100,28
M. Naval M/M -M. Naval 1.ª Clase	1.453,60	121,86	426,06	2.001,52
Mecánico Naval 2.ª Clase	1.411,72	95,82	315,85	1.823,39
Contraaestere	1.359,20	78,54	232,19	1.669,93
Mecánico-Reparador	1.359,20	78,54	232,19	1.669,93
Electricista	1.359,20	78,54	232,19	1.669,93
Cocinero	1.359,20	78,54	232,19	1.669,93
2.º Cocinero	1.343,40	34,70	200,11	1.578,21
Marinero Puente/Máquinas M/M	1.343,40	34,70	200,11	1.578,21
Marinero Buceador	1.343,40	34,70	200,11	1.578,21
Marinero Puente o Máquinas M/M	1.281,07	0,00	193,21	1.474,28
Camarero	1.281,07	0,00	193,21	1.474,28
Mozo de Cubierta	880,80	0,00	159,14	1.039,94

Los tripulantes serán contratados con las categorías exigidas para el despacho del buque y su retribución irá en función de dicha categoría y no de su titulación profesional.

Los Titulados Superiores de Náutica y Máquinas que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de €/mes: 212,08.

Los Patrones que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de €/mes: 103,38.

Los Mecánicos Navales que ejerzan mando en los buques de salvamento percibirán la cantidad de €/mes: 72,36.

Los marineros/buceadores, durante el tiempo que permanezcan embarcados en los buques de salvamento percibirán la cantidad de 91,72 euros.

En los buques con un solo cocinero se abonará 1,00 € bruto/día por comensal cuando se supere el n.º de 15.

Tabla de retribuciones para personal embarcado año 2006 tripulación embarcada en remolcadores de «tráfico interior»

	Salario profesional	Plus embarque	Complemento operatividad	Total mes
Patrón Altura M/M-Patrón M. Cabotaje	1.527,76	126,69	414,58	2.069,03
Patrón de Litoral-Patrón de Cabotaje	1.453,60	124,48	476,35	2.054,43
M. Mayor Naval-M. Naval Mayor	1.527,76	126,69	414,58	2.069,03
M. Naval M/M-M. Naval 1.ª Clase	1.453,60	121,86	406,61	1.982,07
Mecánico Naval 2.ª Clase	1.411,72	95,82	315,85	1.823,39
Patrón Portuario-Mecánico Litoral	1.369,85	69,76	225,11	1.664,72
Contraestre	1.359,20	55,78	232,19	1.647,17
Mecánico-Reparador	1.359,20	55,78	232,19	1.647,17
Electricista	1.359,20	55,78	232,19	1.647,17
Cocinero	1.359,20	55,78	232,19	1.647,17
Marinero Puente/Máquinas M/M	1.343,40	34,70	200,11	1.578,21
Marinero Puente o Máquinas M/M	1.281,07	0,00	193,21	1.474,28
Mozo de Cubierta	880,80	0,00	159,14	1.039,94

10462 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión económica para el año 2006, del Convenio colectivo de Reale Grupo Asegurador.*

Visto el texto de la revisión económica para el año 2006 del Convenio Colectivo de la empresa Reale Grupo Asegurador (Código de Convenio n.º 9012383), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 31 de mayo de 2006.-EL Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ACUERDO REVISIÓN ECONÓMICA AÑO 2006

De una parte: D. Antonio Viñuela Alonso, D. José Ramón López Fernández y D. Catalino Giraldo Vivar, en representación de Reale Seguros Generales S.A.; Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.; Igarsa y Reale Sum A.I.E.

Y de otra parte, D. Juan Carlos Esteban García; D. Juan Carlos de Isabel Martínez y D. Pablo Aguilar Rubio, en representación de los empleados de Reale Seguros Generales S.A.; Reale Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.; Igarsa y Reale Sum A.I.E., respectivamente.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representantes y han acordado el incremento que experimentarán las retribuciones del personal, incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Reale, a partir de 1 de enero de 2006, considerando cerrado el ejercicio del año 2005, sin que proceda revisión alguna, a cuyo efecto y tras las deliberaciones oportunas, aprueban por unanimidad, el siguiente

ACUERDO

1.º Para el año 2006, las retribuciones existentes, salvo pactos individuales, al 31.12.2005, se incrementarán en un 3,7%. Dicho incremento se

incorporará a las retribuciones consolidadas a 31.12.2005, quedando de esta forma fijadas las nuevas retribuciones para el año 2006.

2.º Con independencia de lo señalado en el punto 1.º, el personal de los Grupos Profesionales II y III del vigente Convenio Colectivo del Sector, verán incrementado el Complemento de Experiencia, con las limitaciones señaladas en el artículo 29 del citado Convenio Colectivo.

3.º En concepto de compensación de comida por día trabajado en jornada partida, se establece la cuantía de 8,10 €. Dicha compensación tendrá efectos desde el día 1 de febrero de 2006.

4.º Ampliación de cobertura de asistencia sanitaria y dental de los empleados.

5.º Ampliación cobertura asistencia sanitaria y dental a favor de los familiares del empleado (cónyuge, ascendientes, descendientes que convivan con el mismo y sean menores de 25 años), así como subvención del 40% de las cuotas.

6.º Los permisos contemplados en los apartados c) y d) del artículo 15 del actual Convenio Colectivo de Reale quedan ampliados a cuatro días naturales respectivamente.

7.º La revisión económica contenida en el presente acuerdo, valorada en su conjunto y cómputo anual, será compensable y absorbible hasta donde alcance, por cualesquiera otras que por disposición legal reglamentaria, convencional o pactada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

8.º En lo no previsto en el presente acuerdo, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo y en el suscrito para las empresas de Reale Grupo Asegurador.

Y para que conste todo los efectos, se firma por ambas partes el presente acuerdo de revisión salarial del Convenio Colectivo para el año 2006, en prueba de conformidad con los términos y contenidos en que quedan redactados, en Madrid a 6 de febrero de 2006.

10463 *RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial para el año 2006 del I Convenio Colectivo general, de carácter estatal, del sector de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2006 del I Convenio Colectivo General, de carácter estatal, del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling) (Código de Convenio n.º 9915595), publicado en el BOE de 16.08.2005, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2006, de una parte, por la Asociación empresarial ASEATA, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales CC.OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores