

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**3354** *Resolución de 18 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de flota de Naviera Ría de Arosa, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo para el personal de flota de la empresa Naviera Ría de Arosa, S.A. (código de convenio n.º 90014272012003), que fue suscrito, con fecha 23 de septiembre de 2010, de una parte por el Administrador único de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE NAVIERA RÍA DE AROSA, S.A. (2010-2016)**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio regula las condiciones laborales, sociales y económicas entre la empresa Naviera Ría de Arosa, S.A., sita en Vigo, Estación Marítima, s/n, y el personal de flota.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2010 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su registro por la autoridad laboral y su posterior publicación, y se prorrogará por periodos anuales sucesivos si con al menos dos meses de antelación de su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiese denunciado por alguna de las partes firmantes.

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.

No obstante, las mejoras que a título personal tenga cualquier trabajador, serán respetadas.

#### Artículo 5. *Comisión paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión paritaria compuesta por el delegado de personal y el representante legal de la empresa o quien ésta delegue y los Asesores legales de las partes.

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 periodo 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 seguirá el siguiente criterio:

- Orden inverso de antigüedad del personal en cada categoría.
- El trabajador no podrá ser trasladado de su puerto base a otro puerto, excepto en los siguientes casos: por sustitución durante I.T., fallecimiento de un tripulante, licencias, traslado de buque y varadas, y por un periodo máximo de tres meses al año.

Durante el periodo que dure el traslado el trabajador tendrá derecho a alojamiento y manutención por cuenta de la empresa.

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. *Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba para el personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá ser superior a:

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

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

Una vez finalizado el periodo de prueba y en su caso la prórroga del mismo, sin que haya existido rescisión de contrato, el tripulante pasará a la situación laboral para la que ha sido contratado.

#### Artículo 8. *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.

Se considerará 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 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo en cómputo anual. A todos los efectos se tendrá presente el R.D. 285/2002, de 22 de marzo, reguladora de la jornada de trabajo y descanso de los trabajadores del mar.

Dadas las especiales características del trabajo en los buques remolcadores y el servicio público a cumplimentar, se pacta que el régimen de trabajo y descansos que se viene realizando cumple con los derechos y obligaciones del R.D. 285/2002, de 22 de marzo.

#### Artículo 10. *Horas extras y plus de localización.*

Las horas extraordinarias serán obligatorias 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.

Dada la naturaleza de carácter especial de las horas extras en la marina mercante, se considerarán como horas extras, todas las que se realicen en operación, así como las obligatorias reseñadas anteriormente, dado que las mismas se producen por contingencias necesarias en la navegación, y para ello se acuerda establecer una cantidad fija mensual, según se establece en la tabla salarial anexa, que incluye la retribución por los periodos en que el tripulante se encuentra localizado.

#### Artículo 11. *Vacaciones y descansos.*

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 el periodo de vacaciones el trabajador percibirá el salario establecido en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 12. *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: 50.000,00 euros.

Por gran invalidez, invalidez absoluta o total: 75.000,00 euros.

Artículo 13. *Salarios y pagas extras.*

Para las diferentes categorías profesionales del personal embarcado de flota, se establecen doce pagas de acuerdo con la tabla de retribuciones anexa.

Además se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, abonándose en julio y diciembre, de acuerdo con el salario profesional de la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 14. *Trabajos que deberá realizar la dotación del buque y tienen la consideración de sucios, penosos y peligrosos.*

A) Trabajos cuyo tiempo invertido en su realización se retribuirá a razón de 8,71 euros/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, encalichado o cementado en recintos cerrados.
- Trabajos en interiores por debajo de 5º C o por encima de 45º C, considerándose la sala de máquinas, bombas 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 10,69 euros/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 11,80 euros 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 15. *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 16. *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 y que suponga pérdida total, la Empresa abonará como compensación la cantidad de 300,51 euros en caso de pérdida total y para todas las categorías.

## Artículo 17. *Jubilación*

En el supuesto que un empleado o empleada, acceda voluntariamente a la jubilación anticipada conforme a las condiciones y normas establecidas en la legislación de la Seguridad Social, y hubiera necesidad de proceder a una nueva contratación de carácter indefinido, la Empresa dará preferencia u ofertará dicha contratación, siempre que el perfil profesional y las aptitudes y cualificación lo permitan, a las personas que en ese momento presten servicios mediante alguna modalidad de contratación temporal o a tiempo determinado.

## Artículo 18. *Bajas por I.T.*

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa se compromete a abonar al trabajador durante los días que permanezca ingresado en institución sanitaria por estas circunstancias, la diferencia entre la prestación económica con cargo a la Seguridad Social y el 90% de la base reguladora y hasta un máximo de cuatro meses.

En caso de I.T. por accidente de trabajo el tripulante percibirá el 90% de la base reguladora y hasta un máximo de seis meses.

## Artículo 19. *Servicios por salidas a la mar.*

Durante los periodos de navegación fuera de su puerto base que no estén retribuidos por el artículo 20, y que sean superiores a 12 horas, los tripulantes percibirán en concepto de plus de navegación, las cantidades que se indican por categoría:

Patrón: 62,00 euros brutos/día.

Mecánico: 58,50 euros brutos/día.

Contraamaestre/cocinero: 49,00 euros brutos/día.

Marinero puente/máquinas: 47,50 euros brutos/día.

Para el puerto de Villagarcía.–Los servicios realizados por los remolcadores del puerto de Villagarcía en las salidas de ida y vuelta a La Puebla del Caramiñal, Ribeira y acompañamiento de buques tanque desde o hasta la Isla da Rúa serán retribuidos con 15 euros brutos por tripulante y viaje.

## Artículo 20. *Porcentajes de la tripulación.*

A) Los tripulantes percibirán una prima del 5% del bruto contratado, una vez deducidos los gastos jurídicos y de broker, si los hubiere, en los siguientes casos:

Los remolques de puerto a puerto de buques o artefactos flotantes.

Trabajos que no estén contemplados en las tarifas de las autoridades portuarias.

B) Los remolcadores de altura y tráfico interior que realicen 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.

Una vez realizada la distribución entre empresa y trabajadores del porcentaje establecido 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, 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, la 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 reclamación 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 asumiendo la empresa la personación y representación de todos los tripulantes que tuvieran derecho a la retribución y el impulso procesal pertinente.

#### Artículo 21. *Viajes tripulación.*

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 deriven 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.

Si el tripulante tuviera necesidad de utilizar su propio vehículo se le abonarán los kilómetros de ida/vuelta motivados por el desplazamiento para su embarque/desembarque, previa autorización de la empresa, a razón de lo que se estipule en la legislación vigente sobre esta materia.

#### Artículo 22. *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 cuatro 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 ésta, 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 aquella.

## 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 23. *Licencias.*

La empresa, con independencia del período de vacaciones y descansos, reconoce el disfrute de las licencias por los motivos que a continuación se relacionan.

### A) De índole familiar:

Las licencias de este apartado se ajustarán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa podrá prorrogar la duración de las licencias, atendiendo a excepcionales circunstancias que concurren 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 antigüedad en su caso.

### B) Para asuntos propios.

Los trabajadores, podrán solicitar con un preaviso mínimo de 48 horas, licencias por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y por un período máximo de 45 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. Se tendrá derecho a este tipo de licencias siempre y cuando sea posible la sustitución del trabajador y no devengará retribución alguna durante el tiempo que dure la misma.

### C) Para asistir a cursos, cursillos y exámenes.

1. Cursillos de carácter obligatorio complementarios a los títulos profesionales que sean necesarios para el desempeño de su puesto en la empresa.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional mas antigüedad.

2. Cursillos de perfeccionamiento y capacitación profesional de los tripulantes, y adecuados a las necesidades específicas de la empresa y cuando la empresa lo requiera.

Duración: La del curso.

Salario: Profesional mas antigüedad.

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

integrasen 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 24. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad que viniese percibiendo cada tripulante se consolida en su importe, no devengándose nuevos trienios. El personal de nuevo ingreso no tendrá derecho al complemento de antigüedad.

#### Artículo 25. *Plus de residencia.*

Los tripulantes que presten sus servicios en Melilla percibirán un Plus de residencia consistente en un 25% del salario profesional.

#### Artículo 26. *Tabla de retribuciones.*

La tabla salarial se incrementará a partir del 1 de enero de 2011 con el IPC real del año anterior más un 0,5% y así, sucesivamente, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

#### Artículo 27. *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 período 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.

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 reconocimiento médico en vigor.

i) No tener las titulaciones y certificados de especialidad en vigor.

j) No utilizar los equipos de seguridad.

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 habitual y el estado derivado del consumo de drogas en el puesto de trabajo si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que en ambos casos sean 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 constituidas 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.

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

o) La falta de puntualidad de la que se derive un perjuicio grave para el servicio, o un perjuicio para la empresa.

p) 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.

q) No comunicar a la empresa cualquier golpe o avería producida al buque o a terceros.

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 asimismo 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.

#### Artículo 28. *Ayuda para estudios.*

Al comienzo de cada curso escolar se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores de la empresa hasta los 18 años de edad, de 30 euros por hijo, siempre previa justificación de la matrícula.

#### Artículo 29. *Contratos de obra o servicio.*

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, se atenderá a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. *Plus de productividad.*

Se acuerda repartir la cantidad de 5 euros brutos por tripulante y día embarcado, siempre y cuando los servicios realizados por el remolcador superen las cien maniobras mensuales.

Para el cómputo de dichas maniobras se excluirán las retribuidas por el artículo 20.

Artículo 31. *Comisión negociadora.*

Han firmado el presente Convenio por la parte económica y en representación de la Empresa don José Silveira Cañizares, y en representación de los trabajadores, el delegado de personal don Jesús Lapido Nieto.

Ambas partes se comprometen a reunirse una vez por cada año de Convenio para la revisión de la situación del mismo.

Disposición transitoria primera.

Las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3, en relación con lo dispuesto en el artículo 41, y concordantes, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que: En los procesos de negociación colectiva en los que se promueva la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en caso de discrepancia manifiesta y real o no alcanzarse acuerdo, con carácter previo al inicio de acciones legales, sin que por ello se perjudiquen los plazos para la interposición de las correspondientes reclamaciones, se deberá someter la cuestión a mediación, para lo cual las partes libre y voluntariamente se someten y acogen a las medidas y procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de Conflictos Laborales (ASEC) vigente.

Disposición adicional primera.

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 y el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda.

Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007: Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de las empleadas y empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas y religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razón de lenguaje o idioma, discriminaciones físicas, psíquicas o sensoriales respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo y/o ejecutar las tareas que sean procedentes.

**Tabla de retribuciones para personal embarcado año 2010**

Categoría	Salario profesional	Plus transporte y distancia	Plus manten. prendas	Horas extras y Plus localización	Total mes	Vacaciones	Paga extra
Patrón mayor cabotaje . . . . .	1.477,69	109,30	102,86	180,12	1.869,97	1.477,69	1.673,81
Patrón cabotaje . . . . .	1.351,94	109,30	102,86	297,38	1.861,48	1.351,94	1.606,69
Patrón portuario . . . . .	954,26	109,30	102,86	347,93	1.514,35	954,26	1.234,30
Mecánico naval mayor . . . . .	1.477,69	109,30	102,86	180,12	1.869,97	1.477,69	1.673,81
Mecánico naval 1.ª clase . . . . .	1.351,94	109,30	102,86	297,38	1.861,48	1.351,94	1.606,69
Mecánico naval 2.ª clase . . . . .	954,26	109,30	102,86	347,93	1.514,35	954,26	1.234,30

Categoría	Salario profesional	Plus transporte y distancia	Plus manten. prendas	Horas extras y Plus localización	Total mes	Vacaciones	Paga extra
Contraestre . . . . .	824,66	109,30	102,86	444,37	1.481,19	824,66	1.152,91
Cocinero . . . . .	824,66	109,30	102,86	444,37	1.481,19	824,66	1.152,91
Marinero puente/máquinas .	761,78	109,30	102,86	262,67	1.236,61	761,78	996,62