

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2816 *Resolución de 16 de febrero de 2018, 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: 90014272012003), que fue suscrito, con fecha 17 de enero de 2018, de una parte por los designados por la Dirección 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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, 16 de febrero de 2018.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA DE BUQUES OPERADOS POR NAVIERA RÍA DE AROSA S.A., VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2018 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023.

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, en el Muelle de Trasatlánticos, s/n, y el personal de flota que preste sus servicios en cualquiera de los buques operados por la empresa.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y su vigencia será de 6 años, hasta el 31 de diciembre de 2023, 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 mínima de dos meses a su vencimiento, mantendrán vigencia sus cláusulas normativas y obligacionales hasta la aprobación de un nuevo convenio.

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, el artículo resaltado será sustituido por la legislación laboral vigente al respecto en ese momento. No obstante, si la no aprobación por la Autoridad Laboral afectase a condiciones del presente convenio que pudiesen afectar a la eficacia del mismo, la Comisión Negociadora adoptará el acuerdo pertinente en orden a la negociación de un nuevo convenio colectivo.

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 pudieran establecerse.

Serán respetadas estrictamente «ad personam», las condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador concedidas por la empresa.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por un miembro de la Representación legal de los trabajadores y un miembro por parte de la Dirección de la Empresa.

Además de las competencias generales de interpretación, aplicación y seguimiento del convenio, la Comisión Paritaria, podrá funcionar de común acuerdo, como órgano de mediación de conflictos derivados de la aplicación del presente convenio.

Asimismo, la Comisión Paritaria estará facultada para proceder a llevar a cabo las propuestas de corrección, modificación o adaptación que fueran requeridas por la Autoridad Laboral en el caso de que ésta así lo solicite, sin perjuicio de la aprobación por parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria, se reunirá a petición de cualquiera de las partes y previa convocatoria en un plazo no inferior a 48 horas, ni superior a 15 días laborables.

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 aquélla y que queden afectados por el presente Convenio.

Se entiende como transbordo el traslado del tripulante de un buque de tráfico interior de un puerto base a otro puerto base distinto, 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:

– 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, por un periodo máximo de 3 meses al año.

Durante el periodo que dure el traslado el trabajador tendrá derecho a alojamiento y manutención y viajes 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, mínimo 2 días, salvo por razones de urgencia, en cuyo caso el plazo podrá ser menor, 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 a:

Técnicos titulados: 6 meses.

Resto tripulación: 3 meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

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

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 haya 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.

Si la comisión de servicio se realiza durante el periodo de embarque, los tripulantes devengarán el salario real y vacaciones/descansos que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo. Fuera de dicha situación devengarán vacaciones de acuerdo con el E.T.

Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste tendrá derecho al reintegro de los gastos originados, por desplazamiento y manutención, previa autorización y justificación.

Artículo 9. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.826 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 10. *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 11. *Bajas por I.T.*

En caso de I.T. por accidente de trabajo el tripulante percibirá el 90% de la base reguladora y hasta un máximo de 12 meses.

Artículo 12. *Servicios por salidas a la mar.*

Durante los periodos de navegación fuera de su puerto base, que se realicen para el traslado de buques entre puertos y/o varaderos-astilleros, que serán obligatorios, teniendo en cuenta que la salida la efectuará preferentemente el personal de guardia, y que no estén retribuidos por el artículo 13, y que sean superiores a 12 horas, los tripulantes que prestan servicios en tráfico interior percibirán en concepto de plus de navegación, las cantidades que se indican por categoría:

- Capitán: 65,00 € brutos/día.
- Jefe de máquinas: 62,00 € brutos/día.
- Oficiales de puente y maquinas: 59,00 € brutos/día
- Contraestre/cocinero: 52,00 € brutos/día.
- Marinero puente/máquinas: 50,00 € brutos/día.

Lo anterior no se aplicará al personal contratado eventualmente para esas navegaciones.

Para el puerto de Villagarcía. Los servicios obligatorios 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 18 euros brutos por tripulante y viaje, sin perjuicio de las garantías «ad personam», que a título individual disfrutasen los tripulantes.

En los «stand-by» a buques tanque, los tripulantes cobrarán 15 € por tripulante y buque; salvo que se lleve a cabo la operación de acompañamiento en cuyo caso se aplicará la retribución prevista para este supuesto, quedando sin efecto la expresada retribución de stand-by.

Para los viajes de servicios al puerto de Brens, que, a partir de la entrada en vigor de este convenio quedarán como servicios englobados dentro del ámbito de trabajo habitual de la base de Villagarcía, tendrán una retribución especial por la distancia y tiempo empleados en el mismo, su retribución será del 5% de la tarifa de atraque/desatraque cobrada por la empresa y a distribuir entre la tripulación que realice el servicio, según los criterios del artículo 13 siguiente, en cualquier caso, se garantiza una retribución no inferior a:

- 150,00 € brutos para los oficiales (Patrón / Mecánico).
- 100,00 € brutos para los marineros.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación para los servicios realizados por tres tripulantes, como es habitual. Si por necesidades del servicio la tripulación requerida fuese superior, se revisarán los importes garantizados.

El armador se reserva el derecho de enviar a este servicio, a la tripulación de su máxima confianza si así lo considera necesario por la casuística del servicio a realizar.

Artículo 13. *Porcentajes de la tripulación.*

A) Los tripulantes percibirán una prima del 5% del bruto contratado, una vez deducidos los gastos jurídicos, comisiones y de bróker, 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, deducidos los gastos jurídicos, comisiones y de bróker 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.

En los supuestos contemplados en el presente artículo los tripulantes no percibirán el plus de navegación previsto en el artículo 12.

Artículo 14. *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 15. *Horas extras- Plus localización.*

Las horas extraordinarias serán de libre ofrecimiento por parte de la empresa 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.
- 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.
- Los ejercicios de familiarización en seguridad, de acuerdo con la normativa nacional e internacional sobre seguridad de la vida humana en la mar

Se estipula un plus de localización, para cubrir posibles excesos de jornada que puedan realizarse en las operaciones del buque, así como en la navegación de los mismos, dado que las mismas se producen por contingencias no previstas, y para ello se acuerda establecer una cantidad fija mensual, según se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 16. *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 total y absoluta: 72.000 €.
- Por gran invalidez: 72.000 €.

El seguro cubrirá tanto el ámbito profesional como fuera del mismo.

Artículo 17. *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.

Dichas gratificaciones podrán ser prorrateadas mensualmente, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 18. *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 10,00 € brutos / 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 5 grados C. o por encima de 45 grados 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 11,00 € brutos / 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 12,00 € brutos/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 19. *Plus de residencia.*

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

Artículo 20. *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 21. *Plus de productividad.*

Se acuerda repartir la cantidad de 5,27 €/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 12, así como las maniobras realizadas a los buques de la empresa o gestionados o maniobras no facturables (ejercicios, simulacros, etc.).

Artículo 22. *Pérdida de equipaje.*

La pérdida de equipaje será compensada con 700 €, pagaderos una sola vez y únicamente en caso de naufragio o incendio.

Artículo 23. *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 tres meses y el máximo de cinco años.

El tiempo transcurrido en esta situación no se computará a ningún efecto. Si el excedente, tres meses 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 haya transcurrido al menos un año de servicio activo en la empresa, desde la finalización de aquella, o que el armador y dicho trabajador de mutuo acuerdo acordaran otra excedencia en tiempo y forma que ellos estipulen.

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 40 días siguientes al cese de su cargo político o sindical. De no ejercer dicha petición perderá su derecho al reingreso en la empresa.

Artículo 24. *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 profesional.

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.

Los días de asistencia al curso, serán por cuenta del tripulante, cuando excedan del límite legal de 20 horas anuales, todo ello conforme al criterio del contenido del artículo 23 del E.T.

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: devengará salario real y vacaciones de E.T.

Con 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 25. *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.

– Se consideran 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) La falta de mantenimiento o el descuido en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo o la pérdida de los mismos.

e) La no utilización de los uniformes y prendas de trabajo proporcionadas por la empresa.

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 reconocimientos médicos obligatorios en vigor.

i) No tener las titulaciones profesionales y certificados profesionales en vigor.

j) La no utilización de los equipos de protección individual (EPIS) facilitados por la empresa, así como el incumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias o convencionales impuestas en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud laboral, cuando la misma origine un riesgo moderado para la integridad física o salud del propio empleado, sus compañeros, terceras personas, o para las instalaciones de la

empresa. Dicha conducta se calificará como falta muy grave cuando la trascendencia del incumplimiento fuera de tal índole.

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

l) Faltar a maniobra o salida sin causa justificada estando de guardia o en situación de stand-by. Dicha falta será considerada como muy grave, si esta circunstancia causara un perjuicio muy grave que implique la imposibilidad de realizar el servicio.

Faltas muy graves.

– Se consideran faltas muy graves:

a) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos, así como la difamación o comentarios que perjudiquen la imagen de la empresa realizados a través de cualquier medio, incluidas las redes sociales.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza.

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

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

e) La embriaguez habitual y el estado derivado del consumo de drogas en el puesto de trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo, ponen en peligro o riesgo grave al propio operario y/o sus compañeros de trabajo y siempre que ambos casos puedan acreditarse.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños al empresario datos de reserva obligadas.

g) Proporcionar, usar o dar información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos.

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

i) 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.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, así como el alargar de forma indebida e injustificada una maniobra.

k) La simulación de enfermedad, accidente o de cualquier tipo de patología.

l) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes.

m) La ausencia de a bordo no estando franco de servicio, sin permiso del jefe respectivo.

n) No cumplir o impedir la orden de embarque sin causa que lo justifique, así como quedarse en tierra injustificadamente al salir el buque para la mar.

o) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

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

r) 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.

s) La falta de cooperación con la tripulación, con motivo de una avería en el buque que impida o reduzca la navegación con seguridad del buque, habiendo sido requerido para ello.

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

Faltas muy graves, sancionables únicamente con 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) Observar conducta deshonestas con personas de la dotación.
- g) El contrabando de mercancías, divisas o 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.

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

Con independencia de otras responsabilidades en el orden penal, administrativo, tributario u otras legalmente exigibles, se establecen como faltas laborales con calificación de graves / muy graves, en función de la entidad y alcance de la infracción, las siguientes:

- a. Ser declarado responsable como autor, colaborador, encubridor, cooperador o cómplice en la comisión de un delito de los tipificados en el Código Penal, con cualquier tipo de pena, incluida la de privación de libertad, aunque en este último supuesto, proceda y se reconozca la libertad condicional, y especialmente de los determinados como factor de riesgo para la exigencia de responsabilidad de la persona jurídica.
- b. Ser conocedor de la comisión de ilícitos o actos que pudieran ser presuntamente constitutivos de actuaciones en el orden penal de las del catálogo o relación contenida en el Plan de Prevención de Delitos, y no denunciar los mismos ante el Órgano de control pertinente de la empresa.

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 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 26. *Incremento salarial.*

Se establece un incremento anual para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, del IPC real del año anterior, más un 0,5%, una vez publicado el mismo.

Artículo 27. *Comisión negociadora.*

Han discutido, pactado y firmado el presente convenio por la parte económica y en representación de la empresa D. Julio C. Silveira Martín, D. Jaime Martínez Landín, D. David Quintela Muñiz y en representación de los trabajadores, el Comité de empresa, formado por D. Jesús Lapido Nieto, único delegado.

Disposición transitoria.

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 promueve la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en caso de discrepancia manifiesta y real y no alcanzar un 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 transitoria segunda.

La tabla salarial de 2018, se actualizará con el IPC real del año 2017 más un 0,5%.

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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.