

# I CONVENIO COLECTIVO DE LOS BUQUES DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA 2009-2017

Edición de enero de 2017, contiene acuerdo de prórroga a 31.12.2017 (Páx. 14 de esta edición)

## TÍTULO I. Ámbito de aplicación

### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre el Instituto Social de la Marina (ISM) y el personal laboral tripulante de los buques de Apoyo Sanitario, de Salvamento y Asistencia Marítima «Esperanza del Mar» y «Juan de la Cosa».

### Artículo 2. Ámbito temporal.<sup>1</sup>

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2010.

No obstante lo anterior, los artículos reguladores del régimen económico establecidos en el Convenio, tendrán efectividad desde el 1 de enero de 2007.

## TÍTULO II. Denuncia, revisión y prórroga del Convenio

### Artículo 3.2

El presente Convenio sólo será prorrogado en períodos anuales con acuerdo expreso de la Administración y la mayoría de los representantes de los trabajadores, efectuado con una antelación de dos meses a su vencimiento.

Las condiciones económicas, en su caso, serán negociadas anualmente para su efectividad, a partir del 1 de enero de cada año.

### Artículo 4.

En caso de no acordarse expresamente la prórroga en los términos iniciados en el artículo anterior, el Convenio se considerará denunciado, debiéndose iniciar el calendario de negociaciones de un nuevo Convenio en el plazo máximo de dos meses.

## TÍTULO III. Organización del trabajo

### Artículo 5.

1. Organización del trabajo.–Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Administración y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las Jefaturas de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los arts. 40, 41 y 64.1.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del primer mes de cada año, el ISM publicará el cuadro anual indicativo del régimen de embarques previsto para el personal laboral fijo.

2. Distribución de funciones barco-tierra.–Salvo situaciones excepcionales, las tareas administrativas relacionadas con la contratación en los Buques serán realizadas por el personal de tierra del ISM.

## TÍTULO IV. Provisión de vacantes, contratación e ingreso

### Artículo 6.

El procedimiento para la provisión de vacantes del personal fijo que se produzca en los Buques, se realizará mediante los siguientes procedimientos y orden de prelación:

1. Convocatoria permanente y abierta de reingresos y traslados.
2. Concurso de méritos o concurso-oposición, en su caso, de ascensos.
3. Concurso de méritos o concurso-oposición libre.

En el caso de ascensos y traslados, no se exigirá en ningún caso una antigüedad superior al año, ni titulación que no sea la exigida por la legislación vigente.

El ISM tendrá en cuenta, en estos casos, las especiales circunstancias de este personal a efectos de los plazos de presentación de los documentos exigidos en la convocatoria.

El ISM enviará al Buque, para general conocimiento de la tripulación, todas las convocatorias que se produzcan de personal laboral dentro del ámbito del ISM.

La convocatoria señalará el número de plazas vacantes a cubrir, los requisitos que deben reunir los aspirantes, así como los méritos susceptibles de calificación según el baremo de puntuación correspondiente, o las pruebas a realizar, así como la composición del Tribunal Calificador o de la Comisión de Selección, y cualesquiera otras previsiones que garanticen el estricto cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El ISM solicitará a los órganos competentes del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con una periodicidad máxima de dos años, y siempre que existan puestos vacantes, la autorización para la convocatoria de concurso de ascensos y traslados.

Los Comités de Empresa podrán designar un representante cada uno para participar en los procesos selectivos de personal laboral fijo e interino regulados en este artículo.

Asimismo, deberán ser informados y tendrán derecho a participar en la elaboración con carácter previo a su aprobación, de los proyectos de convocatoria y sus bases.

### Artículo 7. Incompatibilidades.

Serán de plena aplicación al personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, de manera particular, la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, así como las normas de desarrollo que puedan ser dictadas al respecto.

Como consecuencia de lo anterior, cada trabajador está obligado a formular declaración, que se incorporará a los modelos de contrato, de que no desempeña otro puesto en el sector público u otra actividad privada que pudieran resultar incompatibles con el puesto de trabajo al que accede en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente a su incorporación al mismo, cumpliendo, en todo caso, lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

Todo trabajador que deba cesar en su puesto de trabajo por causa de incompatibilidad sobrevenida por la aplicación de la legislación vigente en esta materia, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.c) del presente Convenio.

### Artículo 8. Período de prueba.

Toda admisión de personal fijo para las actividades comprendidas en este Convenio, se considerará provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la labor a la que el tripulante se dedique, que no podrá ser superior al que establece la escala siguiente:

- a) Titulados: 3 meses.
- b) Maestranza y Subalternos: 45 días.

Durante el período, que deberá ser pactado por escrito, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo,

<sup>1</sup> Ver acuerdos de prórroga al final de esta edición

comunicándose a la otra parte en igual forma, con una antelación mínima de 8 días.

En caso de que el período de prueba expire en el curso de una travesía, éste se considerará prorrogado hasta que el buque toque puerto, pero la voluntad por parte del ISM de rescindir el contrato de trabajo por no superar el período de prueba, deberá ser notificada por escrito al tripulante por el Capitán, dentro del plazo estipulado en el plazo que indica el párrafo anterior de este artículo. En caso contrario, se considerará al tripulante como fijo en plantilla.

En todos los casos de rescisión de contrato por fin de período de prueba por parte del tripulante, los gastos de viaje serán por cuenta del mismo.

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla del personal fijo del Buque y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de su antigüedad.

El ISM, en el supuesto de rescisión del contrato durante el período de prueba, entregará la documentación relativa al tiempo efectivamente trabajado y el certificado de empresa de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social.

Una vez finalizado el período de prueba, por voluntad del ISM, 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 del ISM. Asimismo, percibirá una gratificación de viaje equivalente a dos días de salario, para gastos de desplazamiento al domicilio.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Trabajos de categoría superior e inferior

#### Artículo 9.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el ISM podrá encomendar a los trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten, en cualquiera de los buques, previa conformidad del interesado cuando fuera en el buque distinto al que estuviera destinado, por un período no superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos, previa autorización de la Secretaría General del ISM, cuando exceda de tres meses.

Este sistema de habilitación será el utilizado de forma preferente para ocupar con carácter temporal puestos cuyos titulares tengan reserva de los mismos.

De todas las autorizaciones y resoluciones que se adopten se informará por escrito a los representantes de los trabajadores y al personal interesado.

#### Artículo 10.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, éste deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes establecidos en el Convenio. A los efectos del art.º 39.4 del E.T., los procedimientos de provisión de vacantes mediante turno de ascenso serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

#### Artículo 11.

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

#### Artículo 12.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el ISM precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostenta, sólo podrá hacerlo por tiempo no superior a un mes, dentro del mismo año, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo por escrito a los representantes de los trabajadores y al personal afectado.

Los buques saldrán a la mar con la totalidad de las tripulaciones operacionales, considerando como tales las habituales de 30 en el «Esperanza del Mar» y 29 en el «Juan de la Cosa», de todas las categorías recogidas en el artículo 15 en tanto estén dotadas en la

Relación de Puestos de Trabajo. Si no fuera posible, por circunstancias excepcionales, se podrá efectuar el embarque de la vacante en la mar o en la primera oportunidad en que el buque toque puerto.

Cuando el buque salga de puerto sin alguno de los tripulantes, o se produzca alguna baja a bordo, el Capitán valorará si dicha plaza debe ser cubierta. En caso de que así sea, ésta se cubrirá por personal idóneo del buque y el trabajo será compensado económicamente entre el personal que cubra la baja, con el salario del que se sustituye, proporcionalmente al período de duración de la sustitución.

## TÍTULO V. Comisión de servicio

### Artículo 13.

1. Se entenderá por comisión de servicio la misión de trabajo profesional que ordene el ISM realizar a los tripulantes fuera del centro de trabajo.

En comisión de servicio, los tripulantes percibirán las retribuciones que venían percibiendo en su último puesto de trabajo.

Cuando la comisión de servicio se realice fuera del domicilio, se generarán vacaciones de Convenio y en el caso de realizarse en el domicilio del trabajador se devengarán 30 días por año.

2. También tendrá la consideración de comisión de servicio la adscripción temporal del tripulante de un buque que se encuentre parado, al otro buque, y que por razones excepcionales podrá efectuar el ISM, siendo necesaria la previa conformidad del trabajador cuando supere la duración de un mes al año.

### Artículo 14. Expectativa de embarque.

Se considerará expectativa de embarque la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la de embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes del ISM. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior al que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «servicio a la empresa».

En ningún caso se podrá mantener al tripulante por un tiempo superior a 25 días, pasando a partir de ese momento a situación de «comisión de servicio».

Durante la expectativa de embarque, el tripulante percibirá el salario correspondiente a su categoría profesional, y disfrutará de las vacaciones en razón a 30 días por año, en la proporción que le corresponda.

Dicha situación de expectativa de embarque, deberá ser notificada al trabajador por parte del ISM, por escrito, bien por carta certificada, bien por telegrama, según la premura lo haga necesario.

## TÍTULO VI. Categorías profesionales

### Artículo 15.

1. En materia de clasificación profesional se estará a lo dispuesto en los artículos, 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La relación de categorías contenidas en el presente Convenio es la que se cita a continuación, siendo sus funciones las que para cada categoría se recogen con carácter general en la derogada Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante (Orden de 20 de mayo de 1969), enmarcándose las mismas en las funciones sanitarias, de salvamento y de asistencia marítima encomendadas a los buques «Esperanza del Mar» y «Juan de la Cosa». A dichas funciones se añadirán las que para situaciones de emergencia disponga el Cuadro Orgánico.

Categorías Profesionales	Niveles
Capitán.	1
Jefe de Máquinas.	
Primer Oficial de Puente (*).	
Primer Oficial de Máquinas (*).	
Médico.	
Oficiales.	2
A.T.S.	
Electricista Naval.	4
Calderero Mecánico.	

Calderero.	5
Contraestre.	
Primer Cocinero.	
Buceador (**).	
Engrasador.	6
Marinero.	
Marinero buceador	
Marinero sanitario(***)	
Camarero.	
Segundo Cocinero.	
Marmitón.	7

(\*) Con titulación superior de la Marina Mercante.

(\*\*) Dirección y supervisión de las actividades subacuáticas. Mantenimiento de equipos de buceo, seguridad y contraincendios. Maniobras de izado y varado de botes de rescate y auxiliares, así como su manejo. Maniobras de ataque, desataque, fondeo y asistencias diversas a buques.

(\*\*\*) Con las funciones de mozo sanitario, según la Ordenanza de la Marina Mercante.

#### Artículo 16. Plantilla.

El ISM facilitará semestralmente al Comité de Empresa el Listado de Ocupación del buque y vacantes, informándole asimismo de cualquier modificación del citado Listado cuando se produzca.

#### Artículo 17. Catálogo de Puestos de Trabajo (CPT).

El ISM facilitará a los Comités de Empresa dentro de los dos primeros meses de cada año el CPT de los buques, consultará previamente a los mismos sobre cualquier propuesta de modificación de la misma y les informará cuando se haya producido.

## TÍTULO VII. Jornada y horario

#### Artículo 18. La jornada diaria obligatoria será de 8 horas.

1. El exceso de horas trabajadas, se entiende como extraordinario y será retribuido con el «complemento de calidad y cantidad de trabajo» (antiguo complemento de dedicación), siendo de carácter obligatorio, en todo caso, las siguientes operaciones:

- Maniobras de ataque y desataque.
- Maniobras con lanchas, botes, embarcaciones de salvamento, helicópteros, etc., para preservar la seguridad de la vida humana en la mar.
- Asistencias técnicas de apoyo sanitario, salvamento y asistencia marítima para preservar la seguridad de la vida humana en la mar.
- Averías de cualquier clase que impidan la normal marcha del Buque.
- Maniobras de fondeo y salidas de fondeadero.
- Operaciones de avituallamiento.
- Atención a autoridades de puerto.

2. Los cambios de horarios se producirán a criterio del Capitán, previa audiencia del Comité de Empresa, que comunicará al mismo su aprobación u oposición. En este último supuesto, el Capitán trasladará su decisión al Comité de Empresa, con expresión de los argumentos en que basa la misma. En todo caso, el Comité de Empresa podrá recurrir ante el ISM.

3. No se iniciará una maniobra ni se efectuará ningún trabajo, salvo fuerza mayor, para el Buque, o situaciones que en la práctica y a juicio del Capitán se tomen dentro de un apartado que se considere excepcional, durante las horas de la comida.

4. La jornada diaria se repartirá como máximo en 2 fracciones.

5. Los cuadros horarios de trabajo deberán ser colocados en sitio visible una vez efectuados los trámites legales correspondientes.

6. Si por disposiciones legales se modificara la actual jornada de trabajo, la Administración adecuará la jornada al nuevo régimen que se

establezca, en el período más breve posible, con la correspondiente comunicación a los Comités de Empresa.

7. Con cuatro horas de antelación a la salida del buque, deberá comunicarse a la tripulación por medio de los tablones de anuncios existentes en el mismo.

8. No obstante, habrá un período de flexibilidad de una hora en la demora de salida, a partir de la cual se considerará trabajo efectivo el tiempo que pudiera transcurrir hasta la iniciación de la maniobra, salvo que existiesen causas de fuerza mayor.

9. A la llegada del Buque a puerto, se procurará comunicar, a través del tablón de anuncios, un horario estimado de salida y destino.

10. Durante la jornada laboral de mañana y tarde se disfrutará de un descanso de 15 minutos.

## TÍTULO VIII. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

#### Artículo 19.

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del E.T. y para facilitar la promoción y formación del profesional en el trabajo, el trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- A la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 20.

El ISM, directamente o en régimen de concierto con Centros oficiales reconocidos, organizará cursos de capacitación para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

En ningún momento podrá concurrir a estos Cursos el personal embarcado, siendo condición previa el desenrole de los tripulantes que vayan a participar en dichos Cursos, de forma que no se vea afectado el desarrollo normal de las guardias y funciones del personal a bordo.

#### Artículo 21.

El ISM podrá enviar a los trabajadores a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad o trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para la Administración.

## TÍTULO IX. Vacaciones, licencias y permisos

#### Artículo 22.

Con independencia del período reglamentario de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar licencias por los motivos que a continuación se enumeran:

- De índole familiar.
- Licencias para asistir a cursos o exámenes para la obtención de títulos o nombramientos superiores.
- Cursos de carácter obligatorio.
- Otros cursos de perfeccionamiento y capacitación de la Marina Mercante o profesionales precisos para poder navegar.
- Para asuntos propios.
- Otras licencias.

La concesión de toda clase de licencias corresponde al ISM. El peticionario deberá presentar la oportuna solicitud y el ISM adoptará la resolución sobre la misma dentro de los treinta días siguientes, siempre en función de la operatividad de los buques y de las necesidades del servicio de los mismos. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada.

Los gastos de desplazamiento de las licencias correrán por cuenta del peticionario, a excepción de los ocasionados en el supuesto de muerte o enfermedad grave de padres, cónyuge o pareja de hecho e hijos, justificados documentalmente y del apartado 3 (cursos de carácter obligatorio), que correrán por cuenta de la Entidad.

Tendrán a estos efectos consideración de enfermedad grave las de dicha naturaleza, imprevistas que impliquen hospitalización con conformidad del Capitán, previa consulta al servicio médico de a bordo y obliguen al tripulante a desplazarse hasta su domicilio.

Podrá solicitarse el acceso a cursos en el período previsto de embarque, no siendo condición necesaria para la concesión del curso solicitado su coincidencia con el período de vacaciones.

**1. Licencias por motivo de índole familiar.**— En los supuestos de licencia por motivos de índole familiar, los permisos que se soliciten deberán ser concedidos por el Director Provincial salvo que el tripulante se encuentre enrolado en cuyo caso serán concedidos por el Capitán en el momento de ser solicitados, desembarcando el tripulante en el puerto más cercano o siendo trasladado a buques que se dirijan a puerto por los medios más directos de desplazamiento. Todo ello sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse posteriormente a quien no justifique en forma debida la causa alegada al formular la petición.

Estas licencias causarán derecho a los siguientes días de disfrute:

Matrimonio: 20 días.

Nacimiento de hijos, adopción o acogimiento legal: 25 días.

Enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres y hermanos, (incluso políticos) y de nietos y abuelos: 10 días.

Muerte de cónyuge o pareja de hecho e hijos, padres y hermanos: 15 días.

Muerte de nietos y abuelos y parientes por afinidad hasta 2.º grado: 12 días.

Ninguna de las licencias descritas en este apartado será acumulada a vacaciones, a excepción de las de matrimonio y natalidad, que sí se podrán acumular.

No obstante estos plazos, y atendiendo a las excepcionales circunstancias que puedan concurrir en algunas situaciones justificadas, el ISM concederá los días necesarios.

Las licencias empezarán a contar desde el día siguiente al desembarco.

**2. Licencias para asistir a cursos o exámenes oficiales para la obtención de títulos o nombramientos superiores.**

Antigüedad mínima: 1 año.

Duración: La del curso.

Número de veces: Retribución 1 sola vez.

Vinculación al ISM: 1 año desde la terminación del curso.

Peticiones máximas: Dos personas al año que no sean simultáneamente del mismo departamento.

Mensualmente se enviará al ISM justificación de asistencia expedida por el Centro, para tener derecho a retribución.

**3. Cursos de carácter obligatorio.**—Son aquellos que se establecen como necesarios por la autoridad competente en Marina Civil y cuya realización constituya requisito para el embarque en la correspondiente categoría.

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del curso.

Número de veces: Retribuida 1 sola vez.

**4. Otros cursos de perfeccionamiento y capacitación de la Marina Mercante o profesionales:**

Se consideran como tales aquellos que no tengan carácter obligatorio.

Antigüedad mínima: Sin limitación.

Duración: La del curso.

Número de veces: Una sola vez.

Vinculación al ISM: 1 año.

Peticiones máximas. 10% de sus puestos de trabajo, considerando las fracciones superiores a 0,5% como unidad.

El ISM coordinará el acceso a estos cursos de los apartados anteriores en base a la operatividad de los buques.

En todas estas licencias se seguirá el orden de recepción de las peticiones, hasta completar los topes establecidos. El ISM atenderá las peticiones formuladas hasta dichos topes, pudiendo concederlas durante el período de vacaciones.

Si los tripulantes se integrasen a cualquiera de los cursos durante las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas. Una vez finalizado el curso seguirá el disfrute de las mismas.

Cuando alguno de los cursos de los apartados anteriores se realice por necesidad del ISM, el tripulante se hallará en situación de comisión de servicio todo el tiempo que duren los cursos, y los gastos de matrícula, si los hubiere, correrán a cargo de la Entidad.

**5. Licencias para asuntos propios.**—Los tripulantes podrán solicitar licencias para asuntos propios, previa justificación de su necesidad, por un período de hasta tres meses en un período de dos años, que podrán concederse por el ISM en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante y las necesidades del servicio.

Estas licencias no tendrán derecho a retribución de ninguna clase.

**6. Otras licencias retribuidas.**

A) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación, previa justificación, durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de 12 al año.

El resto del tiempo en tierra, hasta su incorporación a bordo, será a cuenta de las vacaciones.

B) Hasta 6 días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Dichos días podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. Los tripulantes podrán solicitar estos días durante la estancia en puerto, previa autorización del Capitán y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

C) La hora de lactancia que prevé el artículo 37 del E.T. deberá ser acumulada a la baja por maternidad, como licencia retribuida, disfrutándose a continuación de ésta.

D) Cuando el tripulante permanezca embarcado durante los días 24 ó 31 de diciembre, tendrá derecho a 1 día de descanso por cada día de embarque pudiendo acumularlos a sus días por asuntos propios y con independencia de lo que devengan dichos días por vacaciones.

**Artículo 23. Vacaciones.**

Se devengará un día de vacaciones por cada día de embarque y se disfrutarán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la Dirección del ISM, divididas como mínimo en tres períodos salvo necesidades del ISM o del tripulante, siempre que esté justificado.

El régimen de vacaciones establecido en el presente artículo se aplicará también a las situaciones de hospitalización por accidente de trabajo o enfermedad, de transbordo y los días de viaje para el embarque y desembarque hasta la llegada al domicilio. En todas las demás circunstancias se devengarán las vacaciones en razón de 30 días por año, o parte proporcional que corresponda.

**Artículo 24.**

El ISM procurará que las vacaciones se disfruten en períodos anuales. El período máximo de embarque será de 66 días, salvo necesidades del servicio o a solicitud del trabajador.

Pasados esos 66 días, el tripulante devengará 1,3 días de vacaciones por día de embarque, salvo que la ampliación del período de embarque se hubiera producido a petición del trabajador.

El ISM podrá acceder al embarque de sus tripulantes antes de la fecha término de sus vacaciones, cuando éstos hubieran disfrutado al menos de 30 días de las mismas y no falten menos de 15 días para su terminación. El período no disfrutado se acumulará al siguiente período vacacional, no pudiendo el ISM adelantar la finalización de las vacaciones o retrasar el disfrute de las mismas más de una vez por año.

El ISM y la tripulación están obligados al estricto cumplimiento del régimen de vacaciones definido en este Convenio, no pudiendo en ningún caso ser compensadas económicamente.

El ISM comunicará a los tripulantes la fecha de inicio y finalización de sus vacaciones.

## TÍTULO X. Suspensión del contrato de trabajo

### Artículo 25.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas

previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Los reservistas voluntarios, mientras se encuentren activados tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban antes de la incorporación o uno de similares condiciones y de igual remuneración en la misma localidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1691/2003, de 12 de diciembre.

d) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

e) Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación, con nombramiento como personal eventual, en sus respectivos ámbitos, en los gabinetes de los Ministros o de los Secretarios de Estado. Dentro de los treinta días siguientes al cese, el personal afectado conservará el derecho a la reanudación de la situación que tuviera antes del nombramiento, así como a reintegrarse al puesto de trabajo, dando lugar en caso de no hacerlo al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.

h) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 26.

Asimismo se suspenderá el contrato de trabajo, sin derecho a reserva del puesto, en los casos siguientes:

a) La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año de antigüedad continuada inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud, en el ámbito de este Convenio.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo

adoptado por parte de la Administración deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará al interesado y a la representación de los trabajadores.

La duración de esta situación será de carácter indefinido y no podrá solicitarse, en ningún caso, para períodos inferiores a 4 meses. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

No podrá declararse a solicitud del trabajador cuando al mismo se le instruya expediente disciplinario, durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que en su caso le hubiese sido impuesta.

b) Para el cuidado de hijos, cónyuge y familiares:

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico, psíquico o sensorial, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del petitionerio de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurridos los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación especialmente con ocasión de su reincorporación.

Si antes de la finalización del período de excedencia por cuidado de hijos no solicita el reintegro al servicio activo, con quince días de antelación, el trabajador será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción.

3. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditada, no desempeñen actividad retribuida y no puedan valerse por sí mismo. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

c) Por aplicación de la normativa de incompatibilidades.—Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio como consecuencia

de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto e trabajo en el sector público excluido del ámbito del presente convenio.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

Una vez producido el cese en el puesto de trabajo que dio lugar a la situación de excedencia por incompatibilidad, deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo de un mes, declarándosele, de no hacerlo, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

d) Por agrupación familiar.—Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los contratados laborales fijos cuyo cónyuge o conviviente acreditado resida en otra provincia o isla de haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, Organismo público o Entidad Gestora de la Seguridad Social, así como en órganos constitucionales o del Poder Judicial. El contratado laboral fijo deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Antes de finalizar el período de quince años de duración de esta situación deberá solicitarse el reintegro al servicio activo, con una antelación mínima de un mes, declarándose, de no hacerlo, de oficio la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Por razón de violencia sobre la trabajadora.—Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

#### Artículo 27.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera una vacante en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar por ella o bien esperar a que se produzca aquélla.

A estos efectos, la solicitud de reincorporación deberá efectuarse en los siguientes casos:

- En el supuesto de excedencia voluntaria por interés particular, una vez transcurridos los 4 meses de esta situación.
- En los supuestos de excedencia como consecuencia de la normativa de incompatibilidades en el plazo de un mes, a partir de finalizar el tiempo máximo, o de desaparecer la causa que motivó la situación. En ambos casos, de no solicitar el reintegro se declarará la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Transcurridos tres meses desde la fecha de registro de la solicitud, sin que la misma haya sido atendida, el trabajador deberá renovar la misma por escrito en el caso de persistir en su interés.

#### Artículo 28.

Durante el tiempo que dure la situación de I.T., el ISM abonará la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social a que el trabajador tuviera derecho, hasta alcanzar la cuantía total de la remuneración económica que viniese percibiendo en el momento de producirse la situación de I.T.

**Artículo 29.**

El régimen de vacaciones del presente Convenio se aplicará a las situaciones de I.T. con hospitalización y, en todo caso, hasta el día siguiente a la llegada del tripulante a su domicilio habitual.

En las situaciones de I.T. que no precisen hospitalización, se devengarán vacaciones a razón de 30 días por año.

**TÍTULO XI. Prevención de riesgos laborales.**

**Artículo 30.**

En relación con la prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y disposiciones que la desarrollen, a cuyo fin, existirá un Comité de Seguridad y Salud con la composición y competencias establecidas en los artículos 38 y 39 de dicha Ley.

**Artículo 31.**

Por ser el «Esperanza del Mar» y «Juan de la Cosa» buques sanitarios, de salvamento y asistencia marítima, dotados de infraestructura sanitaria para la atención del colectivo del mar, dichos servicios médicos, en caso de accidente o enfermedad, atenderán a la tripulación.

**Artículo 32. Ropa y servicio de lavandería.**

La ropa de trabajo será adecuada y actualizada por cuenta del ISM, atendiéndose a lo establecido en las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Los uniformes serán suministrados por el ISM siempre que sea obligatorio su uso.

El lavado de ropa de cama, toallas y servicio de fonda, correrá a cargo del ISM. Igualmente proveerá al Buque de medios pertinentes para el lavado de los efectos personales de los tripulantes (2 lavadoras, 2 secadoras, 2 planchas y 2 mesas de planchar).

Ropa de trabajo a bordo:

Todo el personal embarcado dispondrá en perfecto uso de los efectos siguientes:

- a) Oficiales de Puesto: Dispondrán de un buzo, un equipo de agua completo, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes, así como un chaquetón y un jersey.
  - b) Oficiales de Máquinas: Dispondrán de dos buzos, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes, así como un chaquetón y un jersey.
  - c) Contra maestre y Marineros: Dispondrán de tres buzos o similares, un equipo de agua, un casco, calzado especial de seguridad, linternas y guantes, según necesidades y en cantidades suficientes, así como un chaquetón y un jersey.
  - d) Calderero, Electricista y Engrasadores: Percibirán los mismos efectos que los de cubierta, más guantes de goma y gafas de seguridad, así como un chaquetón y un jersey.
  - e) Personal de Cocina: Los cocineros y el marmitón dispondrán de dos pantalones «pata de gallo», cuatro camisetas de manga corta, seis delantales, dos gorros de cocinero, un par de zuecos y tres pañuelos de cocina, así como un chaquetón y un jersey.
- Los camareros dispondrán de dos pantalones negros y dos chaquetillas blancas, así como un chaquetón.
- f) Personal del Departamento Sanitario: Todo el personal recibirá tres pijamas verdes de quirófano, dos batas blancas y un par de zuecos hospitalarios, así como un chaquetón y un jersey.

La ropa y material de trabajo se renovará ante la entrega de lo viejo.

Uniformidad:

Con objeto de que exista una debida uniformidad en vestuario entre el personal titulado, maestranza y subalternos, el ISM dotará con el intervalo de tiempo que se relaciona las siguientes prendas:

a) Uniformidad de Oficiales:

Número	Prenda	Periodicidad
1	Gorra de plato	3 años.
2	Camisas blancas	1 año.
2	Camisas caquis	1 año.
2	Pantalones blancos	1 año.
2	Pantalones caquis	1 año.
1	Cazadora azul	1 año.
1	Par zapatos blancos	1 año.
1	Par zapatos negros	1 año.
1	Palas	3 años.

b) Uniformidad de Maestranza y Subalternos:

Número	Prenda	Periodicidad
4	Camisetas m/corta	1 año.
2	Camisas blancas	1 año.
2	Chaquetillas azules (mahón)	1 año.
2	Pantalones azul mahón	1 año.
2	Pantalones grises	1 año.
1	Gorro de lana	1 año.
2	Par zapatos negros	1 año.
2	Par zapatillas deporte	1 año.

c) Uniformidad de Cocineros y Marmitón:

Número	Prenda	Periodicidad
2	Pantalones blancos	1 año.
2	Camisas blancas	1 año.
2	Par zapatos negros	1 año.
1	Par zapatos blancos	1 año.
2	Par zapatillas deporte	1 año.

d) Uniformidad de Camareros:

Número	Prenda	Periodicidad
2	Chalecos	3 años.
4	Camisas blancas	1 año.
2	Pantalones grises	1 año.
2	Par zapatos negros	1 año.
2	Par zapatillas deporte	1 año.

Los efectos transferibles (cascos, linternas, ropas de agua, etc.) serán entregados al desembarco.

Las ropas de cama, toallas, pijamas, buzos y todas aquellas pertenecientes al departamento sanitario y hospital del Buque, serán lavadas en lavadoras o trenes de lavado, independientemente de las que estén al servicio del resto de las dependencias del Buque. Del lavado, secado y planchado de dicha ropa se encargará el marinerero sanitario.

**TÍTULO XII. Régimen disciplinario**

**Artículo 33. Graduación de las faltas.**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección General del I.S.M. y por el Capitán del Buque en su nombre, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este apartado.

Las faltas disciplinarias podrán ser: Leves, graves y muy graves.

a) Son faltas leves:

- a.1) El retraso injustificado, negligencia o descuido en la ejecución de tareas que no produzca perturbación en el servicio.
- a.2) 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 se haya de prestar.

- a.3) Las discusiones leves a bordo con los compañeros de trabajo, así como las incorrecciones leves con éstos y los usuarios del servicio.
- a.4) La embriaguez o toxicomanía ocasional dentro del buque, sin encontrarse de servicio.
- a.5) Descuido leve en la conservación de instalaciones del buque y materiales, útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.
- a.6) En general, el incumplimiento de las obligaciones y deberes siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- b) Son faltas graves:
- b.1) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
- b.2) La imprudencia en actos de servicio que si implicase riesgo de accidente para el autor o sus compañero o peligro de avería para las instalaciones del buque, se considerará como falta muy grave.
- b.3) La embriaguez o toxicomanía habitual dentro del buque, sin encontrarse de servicio.
- b.4) Ausentarse del buque, no hallándose de servicio, sin comunicarlo al personal de guardia en cubierta.
- b.5) La desconsideración con autoridades y con los usuarios del servicio.
- b.6) La desobediencia a los superiores siempre que no implique quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para los compañeros de trabajo, casos en que podrá ser considerada como muy grave.
- b.7) Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de tres meses, cuando no afectaran al relevo de un compañero.
- b.8) Una falta de puntualidad no justificada en la presentación en el puesto de trabajo, cuando tenga lugar en el relevo de un compañero.
- b.9) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
- b.10) La comisión de una falta leve teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
- c) Son faltas muy graves:
- c.1) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3) El abuso de autoridad por parte de Jefes o Superiores, respecto a los tripulantes que les estén subordinados.
- c.4) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- c.5) La ausencia de a bordo, no estando franco de servicio, sin permiso del Jefe respectivo.
- c.6) La simulación de enfermedad o accidente.
- c.7) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones y bienes, enseres y documentos.
- c.8) Violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la Entidad.
- c.9) El falseamiento voluntario de datos en informaciones del servicio.
- c.10) No dar cuenta inmediata al Capitán de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o en cualquier otro departamento de la nave.
- c.11) No cumplir el orden de embarco sin causa grave.
- c.12) Quedar en tierra, al salir el buque a la mar, por causa achacable al tripulante.
- c.13) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- c.14) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio.
- c.15) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- c.16) El acoso sexual.
- c.17) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- c.18) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- c.19) La violación de la neutralidad o independencia política, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
- c.20) El incumplimiento de la normativa de incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.
- c.21) La utilización de medios técnicos del buque o información reservada para intereses particulares, o para obtener beneficios económicos o de otra índole.
- c.22) Cometer una falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelación, al menos dos faltas graves.
- c.23) La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
- c.24) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

#### Artículo 34. Sanciones.

2.1 Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta tres meses.

Inhabilitación para el ascenso de categoría así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

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

Inhabilitación para el ascenso de categoría por un período de tres años y un día hasta cinco años.

Despido.

2.2 El alcance de la sanción se determinará teniendo en cuenta.

El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele en la conducta.

El daño producido, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.

La reiteración o reincidencia.

#### Artículo 35. Tramitación.

3.1 Las sanciones por faltas leves podrán ser impuestas por el Capitán del buque, previa audiencia al inculpado.

La sanción deberá notificarse por escrito al interesado, y en el escrito de notificación se hará constar la fecha y hechos motivadores de la sanción, la calificación de la falta y los recursos que contra la misma procedan.



3.2 Las sanciones por faltas graves o muy graves serán impuestas por el Secretario General de la Entidad previa la tramitación de expediente disciplinario.

La incoación del expediente se ordenará, de oficio o mediante denuncia, por el Director Provincial de la Entidad donde radique el puerto base del buque o por el Secretario General.

En el escrito de incoación se harán constar los hechos susceptibles de sanción y la designación de Instructor. De dicho escrito se dará traslado simultáneamente al inculcado, Instructor, representación de los trabajadores y, en caso de haberse iniciado por denuncia, al firmante de la misma.

El Instructor podrá plantear ante el órgano que acordó la apertura de expediente su abstención y el inculcado la recusación del primero en los términos establecidos en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Dicho órgano resolverá en el plazo de tres días.

El Instructor ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación de los hechos y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

Para ello, y como primera actuación, procederá a recibir declaración del presunto inculcado y a efectuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquél hubiera alegado en su declaración.

Pliego de cargos: En el plazo de un mes contado desde la incoación del expediente, ampliable quince días más, el Instructor formulará el pliego de cargos, que contendrá los hechos que se imputen al trabajador, la falta presuntamente cometida y la posible sanción a imponer.

El trabajador dispondrá de diez días desde su notificación para efectuar las alegaciones y aportar cuantos documentos considere oportunos, y solicitar, si lo estima conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

Práctica de la prueba: El Instructor podrá en el plazo de un mes acordar las que considere oportunas, así como la práctica o denegación de las que proponga el inculcado, siendo en este último caso motivada.

Propuesta de resolución: En la misma constarán los hechos declarados probados que se imputan al trabajador, la valoración jurídica de los mismos y la sanción propuesta.

Del expediente completo, incluida la propuesta de resolución, se dará traslado al inculcado para que pueda efectuar las alegaciones que considere pertinentes en el plazo de diez días.

Asimismo, y en el caso de que el inculcado pertenezca al Comité de Empresa, se dará traslado de la misma documentación a este, para que pueda ser oído en el mismo plazo.

Resolución: se dará traslado del expediente completo a la Secretaría General, que en el plazo de diez días dictará resolución motivada que pondrá fin al procedimiento.

La resolución se notificará al inculcado, denunciante (si se hubiera iniciado a instancia de parte) y al Comité de Empresa; y en la misma se indicará los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

Ejecución: Las sanciones de ejecutarán según los términos de la resolución en que se impongan, y en el plazo máximo de un mes, salvo que, por causas justificadas, se establezca otro distinto en dicha resolución.

Suspensión provisional de empleo: Podrá decretarse por la Secretaría General durante la tramitación del expediente por falta muy grave, cuando se considere concurren circunstancias justificadas que así lo aconsejen o la presencia del trabajador a bordo pueda ocasionar perjuicio en el servicio.

### Artículo 36. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar que pudiera instruirse, en su caso.

En cualquier caso, desde la incoación del expediente, incluida la información preliminar, hasta su resolución no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.

### Artículo 37. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado y se cancelarán de oficio o a instancia del interesado, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, dos años, si es grave y cuatro si es muy grave.

## TÍTULO XIII. Estructura del Salario

### Artículo 38.

Los conceptos que componen el salario del personal de los buques serán los siguientes:

1. Salario base.
2. Plus de Convenio.
3. Complementos salariales:
  - 3.1 Antigüedad.
  - 3.2 Pagas extraordinarias.
  - 3.3 Complemento por cantidad y calidad de trabajo.
  - 3.4 Complemento de residencia.
4. Otros complementos

**1. Salario Base:** Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su nivel y categoría profesional, cuya cuantía se especifica en el Anexo I para 2007.

**2. Plus de Convenio:** Conceptos retributivos percibidos con carácter fijo y que, por tanto, no responden a ninguna de las circunstancias determinantes de la percepción de los complementos definidos en los puntos siguientes, cuya cuantía se especifica en el Anexo I para 2007.

#### 3. Complementos salariales:

3.1 Antigüedad: A partir del 1.º de enero de 2007 se reconocerá un complemento de antigüedad (trienios) por importe de 26,22 euros mensuales, que se devengarán a partir del día 1.º del mes que se cumplan tres o múltiplos de tres años de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

A efectos del cómputo de los nuevos trienios a devengar, se considerará como fecha inicial la de reconocimiento del último vencimiento del complemento de antigüedad perfeccionado.

A efectos del reconocimiento de antigüedad se tendrán en cuenta todos los servicios prestados, dentro del ámbito del presente Convenio o en Organismos o Entidades de la Administración Pública.

3.2 Pagas extraordinarias: Los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de cuantía igual al salario base y antigüedad, que se percibirán con las retribuciones de Junio y Diciembre.

3.3 Complemento por cantidad y calidad de trabajo: Es aquél que retribuye al trabajador por el exceso de horas trabajadas sobre el horario normal a bordo, y tendrá la cuantía que figura en el Anexo I para 2007, y que se percibe en 12 pagas.

3.4 Complemento de residencia: Mientras el buque «Esperanza del Mar» tenga su puesto base en Las Palmas los trabajadores de su plantilla o los adscritos al mismo tendrán derecho a percibir las

indemnizaciones por residencia establecidas con carácter general para el personal del sector Público Estatal.

#### 4. Otros complementos:

4.1 El personal del servicio de Fonda y Hospital que efectúe los servicios de lavandería, percibirá un complemento de 199,74 euros (año 2007), mensuales para cada uno de los que los tengan asignados. No podrán exceder, en el caso de fonda, de 2 tripulantes y 1 para el hospital. Dicho complemento se percibirá cuando efectivamente cada uno de los tripulantes mencionados realice dichos servicios.

4.2 El Contramaestre, estando embarcado, percibirá, en razón de las especiales características de su trabajo en el Buque, la cantidad de 47,93 euros (año 2007).

4.3 El 1.er y 2.º Oficial de Máquinas de los buques que utilicen el sistema de máquina desasistida (UMS) estando embarcados percibirán 150,- euros (año 2007) mensuales por la disponibilidad que ello supone.

5. **Productividades.**— Las que fueran de aplicación al personal del buque, o pudieran crearse para este personal, en el ámbito del Departamento.

#### Artículo 39. Percepciones no salariales.

Dieta es la indemnización que se devenga diariamente por razón del servicio para satisfacer los gastos de traslado, manutención y estancias que se originen en el desplazamiento y permanencia fuera del domicilio del buque de enrolamiento.

Se percibirán dietas en los siguientes casos:

- 1) Comisión de servicio.
- 2) Durante el tiempo de viaje necesario para el embarque o desembarque hasta la llegada a su domicilio.

En los casos de desplazamientos para embarcar, su duración se entenderá, a efectos del abono de gastos, desde la salida del domicilio hasta el momento del enrole efectivo en el buque, según conste en la libreta de navegación.

- 3) En la expectativa de embarque fuera del domicilio.

El importe de las indemnizaciones por razón de servicio será el establecido con carácter general en el R.D.462/2002, de 24 de mayo, a tenor de la clasificación de categorías recogidas en el Anexo II del presente Convenio.

#### Artículo 40. Trabajos sucios, penosos y especiales.

Estarán comprendidos en este artículo todos aquellos trabajos referidos al buque que, en determinadas circunstancias, deban ser realizados y que por su especial condición, índole o naturaleza, implican suciedad, esfuerzo o especialidad superior a la normal.

Estos son:

1. Caja de cadenas, tanques de lastre, sentinas y cofferdam.
2. Tanques de consumo para limpieza.
3. Cárters, conductos de humo, caldera y calderetas.
4. Todo tipo de pintura en espacios cerrados y pintados a pistola en espacios abiertos.
5. Trabajos a realizar en locales y maquinaria con máscara de protección.
6. Interior de evaporadores y limpieza manual de depuradoras.
7. Soldaduras en materiales galvanizados.
8. Manejo de productos tóxicos; limpiezas químicas. Asimismo, los trabajos de tratamiento y manejo de basuras, en cumplimiento de la Normativa MARPOL, que serán asignados, preferentemente, a los niveles 6 y 7 del cuadro de categorías profesionales.
9. Trabajos de reparación, limpieza y estiba de alimentos en cámaras frigoríficas por debajo de -5°C, cuando la permanencia sea superior a 1 hora.
10. Tendrán asimismo la consideración de trabajos especiales todos aquellos que se hagan en palos, chimeneas, siempre que la altura

sea superior a 2 m., así como los trabajos en cuadros eléctricos con tensión, cuando estén en funcionamiento.

11. Trabajos de desplazamiento fuera del buque en apoyos logísticos (incluyendo como tales las tareas de buceo) y sanitarios, siempre que a juicio del Capitán implique una especialidad manifiesta, considerando en cualquier caso que dicha especialidad manifiesta se produce en las siguientes circunstancias: Desde el ocaso al orto, de fuerte marejada a peores condiciones de la mar y maniobras en arrastre.

12. Atención por parte del cocinero, 2.º Cocinero, camarero y marmitón encargados de las comidas especiales relacionadas expresamente en el artículo 46, a razón de 3 horas por cada una, y aquellas que de manera extraordinaria se organicen en puertos por el ISM.

13. Transporte y preparación de cadáveres, así como limpieza de cámaras destinadas a su conservación una vez utilizadas.

Estos trabajos serán valorados en 5,62 euros/hora (año 2007) y serán ordenados expresamente por el Capitán, abonándose en el concepto salarial «Otros complementos salariales».

#### Artículo 41. Permanencia en lugares insalubres, epidémicos y en zonas de guerra, terrorismo o piratería.

1. Permanencia en lugares insalubres y epidémicos.—Se considerarán puertos insalubres o epidémicos aquellos que así hayan sido declarados por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), durante el tiempo que haya estado vigente dicha declaración.

Las tripulaciones de los barcos que hagan escalas en dichos puertos, antepuertos, bahías o radas, o que deban realizar ascensiones o descensos por ríos o lugares declarados insalubres y epidémicos, además de la adopción de todos los medios preventivos precisos en orden a garantizar la sanidad a bordo, percibirán como compensación a la permanencia en dichos lugares, durante la estancia, un incremento del 50% de las retribuciones que les correspondan.

No obstante, de acuerdo con las informaciones recibidas a través de la O.M.S. y otras fuentes oficiales, el Comité de Empresa dará por escrito al Capitán un informe de valoración de esta situación.

2. Permanencia en zona de guerra, de terrorismo o piratería.—Cuando el buque haya de partir a una zona de guerra efectiva o con actividades terroristas o piratería de acuerdo con la valoración efectuada por la Administración que determine la concurrencia de dichas circunstancias, la tripulación embarcará de forma voluntaria.

Los días de permanencia en dichos lugares darán lugar a una gratificación del 100% de las retribuciones que les correspondan.

Asimismo mientras dure la estancia en dichas zonas el ISM suplementará el seguro de accidente que se tenga suscrito ampliando el capital asegurado hasta 150.000,- euros.

#### Artículo 42. Alumnos.

Los alumnos de cualquier especialidad percibirán, durante el tiempo que estén embarcados, una gratificación de 600 euros mensuales, por todos los conceptos.

Asimismo tendrán derecho al percibo de los gastos de viaje derivados de sus embarques y desembarques en las mismas condiciones que el resto de tripulantes.

## TÍTULO XIV. Fomento del Empleo

#### Artículo 43.

Dentro de la política de promoción del empleo, en el ámbito de la Administración, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Administración a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes. En cualquier caso se informará y consultará previamente a los Comités de Empresa.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de 64 años en los términos y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

## TÍTULO XV. Asistencia y Acción Social

### Artículo 44. Seguro de Accidentes.

El ISM establece a su cargo y a favor de los tripulantes laborales fijos e interino de vacante, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez permanente, absoluta y gran invalidez, tanto en su actuación profesional como en su vida privada. Este seguro se hace extensivo al personal contratado temporal durante la vigencia del contrato y alumnos durante el tiempo de embarque. Los capitales asegurados serán los siguientes:

Por muerte, invalidez permanente y absoluta: 47.000 euros.

Por gran invalidez: 50.000 euros.

En caso de fallecimiento del tripulante, esta indemnización será abonada a sus herederos legales.

### Artículo 45. Pérdida de equipaje a bordo.

En caso de pérdida de equipaje a bordo por cualquier miembro de la tripulación, debido a naufragio, incendio o cualquier otro accidente no imputable a él o a los perjudicados, el ISM abonará como compensación las cantidades siguientes:

- a) Por pérdida total: 1.200 euros.
- b) Por pérdida parcial: Una cantidad que no sea superior a los 1.200,- euros a juicio del Capitán, una vez oído el Comité de Empresa.

### Artículo 46. Manutención.

El Instituto Social de la Marina aportará la cantidad necesaria para que la alimentación a bordo sea siempre sana, abundante y nutritiva, a base de productos de calidad y en perfecto estado de conservación.

Se formará una Comisión compuesta por un representante de los tripulantes, el cocinero, un médico de a bordo y un no titulado, supervisada por el Capitán. La elección de los miembros se realizará por la tripulación del buque mediante votación, de la que se levantará Acta y se entregará al Capitán.

La Comisión será la encargada del exacto cumplimiento de las normas sobre manutención y sus funciones serán las de:

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

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

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

Elaboración de las minutas.

A todo el personal que acredite encontrarse a régimen, se le elaborará la comida adecuada a su tratamiento, con cargo a la Administración. La Comisión vigilará diariamente la relación entre comidas preparadas y tripulantes, de forma que la cocina conozca con la debida antelación el número de tripulantes que van a efectuarlas.

Comidas especiales: Se entiende por comidas especiales las que se preparan para fechas señaladas, como los días 1.º de mayo, Ntra. Sra. del Carmen, Nochebuena y Nochevieja. La cantidad, calidad y tipo de comida para estos días será a criterio del Cocinero y Comisión de comidas, y la Administración correrá con los gastos.

La manutención, a ningún efecto, tendrá la consideración de salario.

### Artículo 47. Servicios culturales y recreativos.

Información sindical

El ISM dotará a los buques de un aparato de TV en color, cadena de alta fidelidad (sintonizador AM-FM, pletina y compact disc) y aparato de vídeo reproductor DVD por cámara, siendo por cuenta del ISM todos los gastos de instalación y reparación. Asimismo, dotará a los buques de las antenas precisas para la recepción de la señal en todas las cámaras.

Periódicamente se procederá a incrementar la existencia de libros en la biblioteca.

El ISM, dentro de sus posibilidades presupuestarias, destinará una cantidad anual al objeto de mejorar los aspectos recreativos, deportivos y culturales.

### Artículo 48. Correspondencia, información y comunicaciones.

El Capitán deberá exponer en los tabloneros de anuncios las direcciones postales de las Direcciones Provinciales del ISM de los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente, o indicar si el buque sale a órdenes.

El ISM adoptará medidas con el fin de enviar al buque las cartas dirigidas a los tripulantes que se hayan recibido en la Dirección Provincial.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al Capitán, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.

Asimismo, el Capitán será el encargado de que se exponga en el tablón de anuncios la información recibida de los Servicios Centrales, con indicación expresa de su publicidad a los miembros de la tripulación.

### Artículo 49. Fondeadas y Varadas.

**1. Fondeadas.**— Cuando el buque fondee en rada, bahía cerrada o ría cerrada, que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, el ISM, siempre que las condiciones del tiempo y los usos y costumbres del puerto lo admitan, se compromete a facilitar un servicio de lanchas cuyo horario y frecuencia lo establecerá el Capitán según las circunstancias, y de acuerdo con los tripulantes o Delegados de los mismos, quienes deberán adaptarse a dicho horario.

Se procurará que se adecue el horario y frecuencia del servicio de lanchas para que pueda trasladarse el mayor número de tripulantes por viaje.

Cuando el buque atraque en zonas lejanas de la ciudad y de difícil comunicación colectiva o pública, y sin transportes regulares o frecuentes, el ISM dotará de transportes adecuados a todos los tripulantes, entendiéndose que éstos deberán adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que tuvieran establecido.

**2. Varadas.**— Cuando el buque se encuentre en varada, la tripulación que figure embarcada, cuando a juicio del Capitán no estén operativos o no sean adecuados los servicios de comedor y/o alojamiento, tendrá derecho a la percepción de gastos de alojamiento y manutención, siempre y cuando el trabajador no esté domiciliado en la localidad donde se encuentre el buque en varada.

### Artículo 50.

En todo lo no contemplado anteriormente será de aplicación lo que se establezca en materia de acción social para el resto del personal de la Administración de la Seguridad Social.

## TÍTULO XVI. Actividad Sindical

### Artículo 51.

El tripulante o tripulantes de los buques que resulten elegidos como representantes, ejercerán sus funciones sindicales representativas con toda libertad, durante el tiempo para el que fuera elegido, a salvo siempre de sus obligaciones de trabajo.

El ejercicio de estas funciones se concreta en las siguientes facultades:

- a) Expresar con entera libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de representación sindical.
- b) Reunirse con el resto de la tripulación para deliberar sobre temas de actividad sindical.
- c) Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de los derechos o del interés sindical de sus representados.
- d) Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

e) Interrumpir su actividad laboral en el buque cuando las exigencias de su representación sindical impongan una intervención directa e inaplazable para intentar solucionar cualquier problema que afecte a los intereses de los tripulantes, previo aviso al Capitán a través de su Jefe de Departamento.

#### Artículo 52.

Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de una reserva de hasta 40 horas laborales y retribuidas mensualmente para el ejercicio de su actividad –que podrá acordar su acumulación, en todo o en parte, en uno o varios de sus miembros, comunicándolo con suficiente antelación al órgano competente en materia de personal– en los siguientes casos:

- 1) Asistencia a Congresos, Asambleas, Consejos Coordinadores en su caso y, en general, a cualquier clase de reuniones que fueran convocadas por su sindicato.
- 2) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo sindical, promovidos por el sindicato a que pertenezcan, o cuando expresa o personalmente se les convoque.
- 3) Actos de gestión que deban realizarse por encargo de su sindicato o por razón de sus obligaciones específicas.

Para los mismos casos podrán, además, utilizar a su cargo las horas necesarias. Para la utilización de las 40 horas y de las de a su cargo, los miembros de los Comités darán el oportuno preaviso al Capitán, garantizando la no demora del buque por su asistencia a cursillos.

#### Artículo 53.

Derechos y funciones de los Comités de Empresa:

- a) Vigilar el estricto cumplimiento de las normas laborales reglamentarias o pactadas, especialmente las relativas a jornada, vacaciones y horas extraordinarias.
- b) Integrarse en las Comisiones sobre Manutención a bordo, y de Seguridad e Higiene.
- c) No ser transbordado contra su voluntad en tanto dure el ejercicio de su cargo sindical.
- d) Convocar la asamblea del Buque por propia iniciativa o cuando se lo solicite un tercio de la tripulación.
- e) Ser informados por el Capitán de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- f) Utilizar los servicios de impresión, comunicación y oficinas de a bordo para el estricto desarrollo de sus funciones sindicales, si fuera necesario, previa autorización del Capitán que procurará concederla con la debida privacidad si no perjudica el normal desarrollo de los servicios y necesidades del Buque, y dando preferencia a los servicios oficiales.
- g) Cuando la actuación de los miembros de los Comités de Empresa, realizada fuera del centro de trabajo, suponga gestión en defensa de los intereses de sus representados en los buques, y se ejerza ante la Empresa o ante la Autoridad Laboral previa citación de ésta, se considerará que se encuentra en situación asimilada a la Comisión de Servicio, percibiendo la totalidad de los devengos que le correspondiera percibir de haber prestado su actividad laboral.

#### Artículo 54.

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea previo aviso al Capitán del buque.

La asamblea no entorpecerá las guardias ni turnos de trabajo, quedando en todo caso a salvo la seguridad del buque y su dotación.

Los Comités de Empresa serán responsables de su normal desarrollo.

Los visitantes observarán las normas de seguridad establecidas y asimismo la empresa no se hará responsable de los accidentes que puedan ocurrirles durante su estancia a bordo y durante la travesía.

#### Artículo 55.

Durante la estancia del buque en puerto, o aprovechando el servicio de enlace con tierra establecido, 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, siempre que ello no obste el cumplimiento de las guardias y turnos de trabajo.

#### Artículo 56.

Podrán acogerse a excedencia por motivos sindicales aquellos tripulantes que fueran designados para ocupar cualquier cargo de responsabilidad en cualquier sindicato legalmente establecido. Esta excedencia se concederá a todo tripulante, cualquiera que fuese su antigüedad en la Empresa, por el plazo de duración de su cargo.

El excedente ocupará la misma plaza que desempeñaba anteriormente, computándose el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical que ostenta.

#### Artículo 57.

El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores de cada uno de los buques.

#### Artículo 58.

Los Comités de Empresa, tendrán las siguientes funciones:

1. Negociar y vigilar el cumplimiento del presente Convenio.
2. Ser informado por la Dirección de la Empresa de la política del personal y de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
3. Emitir informe a petición del ISM sobre la implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
4. Tener conocimiento y ser oído en las siguientes cuestiones:

Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

Cantidades que perciba cada trabajador por complemento de productividad.

Conocer, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del ambiente y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo, y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas antes los Organismos competentes.

Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Participar en la gestión de obras sociales para el personal establecidas en la Administración correspondiente.

Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

En lo no dispuesto en este artículo, estarán sujetas las partes a lo previsto en la Ley de Libertad Sindical 11/85, de 8 de agosto.

#### Artículo 59. Comisión Paritaria.

Para interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, de hasta ocho miembros, compuesta por cuatro miembros designados por el ISM y cuatro por parte de los trabajadores, en proporción a la representación sindical en los Comités de Empresa.

Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio a esta Comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, y debiéndose reunir no más tarde de siete días laborables después de cada requerimiento de las partes.

#### Artículo 60. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Todas las mejoras acordadas para los empleados públicos en materia económica, de contratación, negociación colectiva y aspectos sociales que se suscriban entre la Administración Pública y las Centrales Sindicales o por Disposición Legal, cualquiera que sea su rango, serán de aplicación conforme al principio de norma más favorable o condición más ventajosa.

**Disposición adicional.**

1.ª Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera por reestructuración administrativa o transferencia de la gestión, algún cambio en la dependencia del personal acogido al presente Convenio, dicha modificación no afectará a lo acordado en el mismo, que tendrá la consideración de norma mínima.

2.ª Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera el cambio de puerto base de cualquiera de los buques, ambas partes se reunirán para negociar la nueva situación.

3.ª Para los años 2008, 2009 y 2010 de vigencia del presente Convenio, los importes de los conceptos retributivos fijados para 2007 en los artículos 38 y 40 se incrementarán en los que

establezcan con carácter general las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para dichos ejercicios.

**Disposición derogatoria.**

El presente Convenio deroga el IX Convenio Colectivo del Buque Esperanza del Mar.

**Disposición final.**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a las disposiciones legales vigentes.

Instituto Social de la Marina.-Comité de Empresa «Juan de la Cosa», «Esperanza del Mar».

**ANEXO I. Tabla salarial de 2007**

Código	Categoría	Devengo 1 Sal. Base	Devengo 2 Plus Convenio	Devengo 3 C.C.C.	Anual
101	Capitán	1.548,85	16.665,35	594,46	48.801,62
102	Jefe de Máquinas	1.548,85	1.443,94	569,27	45.842,42
103	Médico	1.548,85	1.652,44	390,89	46.203,86
202	1.º Of. Puente	1.548,85	641,05	404,89	34.235,18
204	1.º Of. Máquinas	1.548,85	641,05	404,89	34.235,18
203	2.º Of. Puente	1.318,71	705,14	280,31	30.287,34
309	3.º Of. Puente	1.318,71	611,58	248,72	28.785,54
205	2.º Of. Máquinas	1.318,71	705,14	312,19	30.669,90
201	A.T.S.	1.318,71	611,58	343,65	29.924,70
302	Elec..Naval	996,89	563,83	314,31	24.494,14
308	Buceador	926,36	319,70	445,25	22.148,44
303	Calderetero	926,36	349,53	420,65	22.211,20
305	Contraestre	926,36	319,70	367,51	21.215,56
306	1.º Cocinero	926,36	319,70	335,61	20.832,76
401	Engrasador	821,01	316,22	268,51	18.510,90
307	2.º Cocinero	821,01	420,56	333,72	20.545,50
304	Mar. Buceador	821,01	390,62	445,25	21.524,58
402	Marinero	821,01	259,96	279,46	17.967,18
404	Marinero Sanit.	821,01	259,96	279,46	17.967,18
405	Camarero	821,01	259,96	321,43	18.470,82
403	Marmiton	811,26	233,41	313,16	17.916,48

**ANEXO II. Clasificación por Grupos (a los efectos del R.D.462/2002, de 24 de mayo)**

**Tabla de asimilación de categorías**

Categorías	Grupo
Capitán.	2
Jefe Máquinas.	
Médico.	
Oficiales.	
A.T.S.	
Electricista Naval.	3

Calderetero Mecánico.
Calderetero.
Contraestre.
Primer Cocinero.
Buceador.
Engrasadores.
Marinero.
Marinero Buceador.
Camarero.
Segundo Cocinero.
Marinero Sanitario.
Marmitón.

## ACUERDO DE PRÓRROGA

### ACUERDO

El I Convenio colectivo de los buques del Instituto Social de la Marina que regula las condiciones de trabajo de los tripulantes de los buques de Apoyo Sanitario, Salvamento y Asistencia Marítima «Esperanza del Mar», adscrito a la Dirección Provincial de las Palmas y «Juan de la Cosa», adscrito a la Dirección Provincial de Cantabria, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril de 2009 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

En el artículo 3 del Convenio colectivo se dispone que la prórroga del mismo se efectuará en períodos anuales con acuerdo expreso de la Administración y la mayoría de los representantes de los trabajadores, con una antelación de dos meses a su vencimiento.

*Resuelta su prórroga en sucesivos periodos anuales, y manteniéndose el interés de su prórroga un año más, se acuerda que permanezca vigente durante el periodo 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016.(...).*

## ACUERDO DE PRÓRROGA 2017

### I CONVENIO COLECTIVO DE LOS BUQUES DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA

El I Convenio Colectivo de los buques del Instituto Social de la Marina que regula las condiciones de trabajo de los tripulantes de los buques de Apoyo Sanitario, Salvamento y Asistencia Marítima «Esperanza del Mar», adscrito a la Dirección Provincial de las Palmas y «Juan de la Cosa», adscrito a la Dirección Provincial de Cantabria, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 10 de abril de 2009 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2009) tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

En el artículo 3 del Convenio Colectivo se dispone que la prórroga del mismo se efectuará en períodos anuales con acuerdo expreso de la Administración y la mayoría de los representantes de los trabajadores, con una antelación de dos meses a su vencimiento.

Resuelta su prórroga en sucesivos periodos anuales, y manteniéndose el interés en su aplicación un año más, **se acuerda que permanezca vigente durante el periodo 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017.**

Madrid, 5 de octubre de 2016.–El Director del ISM, Luis Casqueiro Barreiro.–Representación de los trabajadores, Comité de Empresa «Esperanza del Mar» y Comité de Empresa «Juan de la Cosa».