

## SEXTO CONVENIO COLECTIVO ENTRE O PERSOAL DE FROTA E REMOLCADORES FERROLANOS, S.A. 2017-2018

### CAPÍTULO I.-EXTENSIÓN

#### 1. Ámbito de aplicación.

1.1. O presente convenio é de aplicación obrigatoria e regula as condicións de traballo de todo o persoal de frota que presta os seus servizos a bordo dos buques remolcadores da empresa REFESA que realizan servizos portuarios de remolque no porto de Ferrol, consonte ás prescricións particulares que rixen a prestación do mesmo en cada intre.

1.2. Partes asinantes. Subscriben o presente convenio colectivo, por parte empresarial D. Manuel Zalvide Torrente, en calidade de Director Xerente e D. Francisco Calvo Aneiros en calidade de Delegado de Persoal.

#### 2. Exclusiones.

2.1. Quedan excluídos expresamente da aplicación do presente convenio:

2.1.1. O persoal de Dirección.

2.1.2. O persoal técnico a quen se encomenda algún servizo determinado, sen continuidade no traballo a bordo.

2.1.3. O persoal administrativo.

### CAPÍTULO II.-VIXENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA E DENUNCIA

#### 3. Entrada en vigor.

3.1. O presente convenio entra en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2017.

#### 4. Duración.

4.1. A vixencia ou duración deste convenio fíxase en dous anos, contados a partir da data indicada no artigo 3, surtindo efectos até o 31 de decembro de 2018.

#### 5. Prórroga.

5.1. O convenio enténdese prorrogado por períodos anuais sucesivos se, con tres meses de antelación, polo menos, ao seu vencimento inicial ou prórroga en curso, non tivese sido denunciado por calquera das partes asinantes. Se as conversas ou negociacións encamiñadas á elaboración dun novo convenio ou modificación do presente se prolongase por un período que excedese ao prazo de vixencia do que se atope en vigor entenderase éste prorrogado até a entrada en vigor do novo convenio.

#### 6. Denuncia.

6.1. A denuncia do presente convenio deberá formalizarse por escrito polo menos con tres meses de antelación ao seu remate ou prórroga en curso, e comunicarlle a todos os representantes sindicais e empresariais que o subscribiron, ou que os substitúan, debendo quedar constancia da recepción da comunicación efectuada.

### CAPÍTULO III.-GLOBALIDADE, COMPENSACIÓN E ABSORCIÓN

#### 7. Globalidade.

7.1. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente. No caso de que fose declarada a ilegalidade ou nulidade de calquera das cláusulas do convenio, as partes obríganse a emendar o máis axiña posible os defectos que motivasen tal declaración e até tanto non se alcance un acordo, será de aplicación o resto do convenio.

Todo iso sen prexuízo do establecido polo artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

7.2. En caso de discrepancias na negociación establecida polo artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, as partes asumen o establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de conflitos de traballo.

#### 8. Compensación e absorción.

8.1. As condicións pactadas absorberán e compensarán en cómputo anual, tanto as que anteriormente rexesen como as que no futuro se podan establecer por disposición legal, de carácter xeral ou específico, para o sector, ou de calquera outro xeito, subsistindo este convenio nos seus propios termos e sen modificación nos seus conceptos, condicións e retribucións.

### CAPÍTULO IV.-LEXISLACIÓN APLICABLE E CONDICIÓNS MAIS BENEFICIOSAS

#### 9. Condicións mais beneficiosas.

9.1. En todo momento respetaranse as condicións mais beneficiosas que poideran afectar ás normas e condicións deste convenio.

#### 10. Lexislación aplicable.

10.1 No non regulado por este convenio será de aplicación o Estatuto dos Traballadores, acordo entre ANARE e os sindicatos CC.OO. e UXT., e a normativa estatal de aplicación.

### CAPÍTULO V.-COMISIÓN PARITARIA

#### 11. Constitución e funcións.

11.1. No prazo máximo dun mes, a contar desde a sinatura do presente convenio, crearase unha comisión paritaria, constituída por representantes da empresa e representantes dos traballadores asinantes do convenio, que terá como misión a interpretación e vixianza do presente convenio sendo as súas funcións, entres outras, as seguintes:

11.1.1. Interpretación do convenio.

11.1.2. Actualización das normas do convenio.

11.1.3. Todas aquelas actividades que tendan á eficacia práctica do convenio.

11.2. As partes someterán cantas dúbidas, discrepancias ou conflitos puidesen derivarse da interpretación ou aplicación do convenio a esta comisión, que resolverá o que proceda no prazo máis breve posible, sen que este poida ser superior a cinco días laborables desde a súa reunión. No caso de que as discrepancias non se diriman nesta comisión, as partes someteranse aos procedementos de mediación establecidos no "Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de conflitos de traballo".

#### 12. Procedimento: composición e funcionamento.

12.1. A comisión paritaria estará composta por:

12.1.1. O delegado de persoal e o Xerente da empresa. As partes poderán ir acompañadas dun asesor, con voz e sen voto.

12.1.2. A convocatoria realizarase por escrito, onde conste o lugar, a data e hora da reunión, así como a Orde do día, dentro dos dez días seguintes a aquel en que a comisión fose requirida. Enviarase aos membros cunha antelación mínima de cinco días.

12.1.3. Os acordos adoptaranse conxuntamente, entre as dúas representacións, levantándose acta dos mesmos, sendo necesario para lograr acordo a unanimidade das partes.

12.1.4. En caso de non poder chegar a acordo no prazo de cinco días hábiles enviarase copia da acta da reunión aos interesados, na que se recollerá a posición de cada parte, co fin de deixar expedita a vía para que estes poidan acudir aos órganos da xurisdición laboral ou aqueles outros que as partes acorden para a resolución do conflito exposto.

12.1.5. A comisión paritaria, establece a súa sede nas oficinas que a empresa ten en Ferrol.

12.1.6. A comisión paritaria deste convenio pode proceder á elaboración dun Estatuto de Funcionamento propio, nese caso as normas previstas neste convenio referente á comisión paritaria e ao seu funcionamento, o serán de forma subsidiaria e terán a consideración de mínimas.

## CAPÍTULO VI.—ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

### 13. Organización dos servizos e traballos en terra e a bordo.

13.1. A organización dos servizos e traballos en terra e a bordo, de conformidade cos preceptos deste convenio e demais normas xurídicas de aplicación, corresponde ao empresario ou armador, e no seu nome, como máxima autoridade, no que afecta o persoal embarcado, ao que exerza o mando da embarcación.

### 14. O persoal a bordo.

14.1. O persoal de a bordo, calquera que sexa a función e departamento a que estea adscrito, haberá de cumprir cantas ordes e servizos lle sexan dados polo armador e os seus lexítimos representantes, relativas ás faenas relacionadas coa navegación ou labor asignado a cada departamento ou servizo.

## CAPÍTULO VII.—CLASIFICACIÓN E DEFINIÇÕES DO PERSOAL

### 15. Xeral.

15.1. A enumeración do persoal é meramente enunciativa e non supón a obriga de ter provistas todas as prazas que se mencionan se a necesidade e o volume do tráfico non o require ou non aparecen impostas por disposicións emanadas da autoridade competente.

15.2. Con todo, cando se empregue a un traballador para que realice as tarefas específicas dunha función profesional determinada, haberá de ser remunerado coa retribución que á mesma asigna este convenio, tendo en conta, no que se refire ao persoal titulado, que deberán observarse as disposicións en vigor ditadas polas autoridades marítimas, podendo asignarse o salario correspondente ao título profesional esixido para cada embarcación, aínda cando a persoa que desempeñe o cargo posúa título de superior función, ou sendo de inferior, o exerza circunstancialmente, coas debidas autorizacións.

15.3. Naqueles casos en que as invocadas disposicións prevean a posibilidade de que un determinado cargo poida ser exercido indistintamente polo persoal que posúa título de distinta función, o salario para percibir será o correspondente ao do título de inferior función.

### 16. Outras funcións.

16.1. Sempre que un traballador realice habitualmente tarefas atribuídas a distintas funcións, será clasificado na superior.

16.2. Consideraranse como funcións habituais as que se efectúen durante máis de cento oitenta días ao ano, sen que se deban estimar como tais aquelas que se leven a cabo por substitución dun tripulante con motivo de vacacións, enfermidade ou outros análogos.

### 17. O persoal.

O persoal afectado polo presente convenio comprende:

#### 17.1. Persoal titulado.

17.1.1. Pertencen ao mesmo todos aqueles que para o desempeño da súa función profesional necesitan estar en posesión do título correspondente expedido pola Dirección Xeral de Mariña Mercante ou autoridades marítimas delegadas da mesma.

Grupo I. Oficiais.—Pertencen a este grupo os que están en posesión de título expedido pola Dirección Xeral de Mariña Mercante para a obtención do cal sexa necesario superar os estudos de Mariña Civil nos seus diversos graos.

Comprenden as seguintes seccións:

#### 1. Ponte:

- a) Capitán da Mariña Mercante.
- b) Piloto de primeira da Mariña Mercante.
- c) Piloto de segunda da Mariña Mercante.

#### 2. Máquinas:

- a) Xefe de máquinas da Mariña Mercante.
- b) Oficial de máquinas de primeira da Mariña Mercante.
- c) Oficial de máquinas de segunda da Mariña Mercante.

Grupo II. De formación profesional náutico-pesqueira.—Pertencen a este grupo os que estean en posesión do título expedido pola Dirección Xeral de Mariña Mercante para a obtención do cal sexa necesario superar os estudos de Formación Profesional Náutico-Pesqueira.

Comprende as seguintes seccións:

#### 1. Cargos de mando e cuberta:

- a) Patrón maior de cabotaxe.
- b) Patrón de cabotaxe
- c) Patrón de tráfico interior.

#### 2. Manexo dos equipos propulsores:

- a) Mecánico naval maior.
- b) Mecánico naval.

#### 17.2. Persoal non titulado.

Grupo III. Maestranza.—Constituído este grupo polo persoal que se indica.

Contraestre.—É o home de mar hábil e experimentado nas faenas mariñeiras, que baixo as ordes do capitán, piloto ou patrón, é o xefe directo ou inmediato da mariñeiría e como tal dispón, con arranxo ás instrucións recibidas, os pomenores para practicar os labores e traballos, repartindo equitativamente as faenas e vixiando persoalmente a rápida e exacta execución das ordes dadas aos especialistas ou simples subalternos que del dependan.

Grupo IV. Subalterno.—Neste grupo distingúense dous subgrupos: especialistas e simples subalternos.

#### 1. Especialistas:

- a) Mariñeiro máquinas e ponte.—É o mariñeiro especialista en posesión de competencia correspondente que está en condicións de desempeñar indistinta e simultaneamente servizos de cuberta e máquinas e leva a cabo os que como tal se lle ordenen.
- b) Mariñeiros.—É o que serve nas manobras das embarcacións para executar as faenas de cuberta e arboladura, estando ás inmediatas ordes do contraestre, caso de existir, e executando as faenas pertencentes á cuberta, costado e superestructuras, tendo así mesmo ao seu cargo o entretemento do casco e aparello da embarcación.

### 18 Definicións.

18.1. O contido das definicións que no artigo anterior se consignan pretenden tan só recoller os trazos máis fundamentais das funcións definidas sen esgotar nin especificar as tarefas asignadas a cada unha delas, que en todo caso serán as atribuídas dacordo coas disposicións vixentes ou as establecidas por usos e costumes tradicionais en cada porto.

## CAPÍTULO VIII.—RÉXIME DE TRABALLO

### 19. Dotacións.

19.1. As tripulacións das embarcacións comprendidas dentro do ámbito de aplicación do presente convenio, serán as que permitan o seu

perfecto funcionamento, e coincidirán coas fixadas como mínimas en cada momento pola autoridade de Mariña determinadas as dotacións dos buques, estas terán a consideración de fixas.

## 20. Xornada de traballo, vacacións e descansos.

20.1. Dadas as especiais características, natureza do traballo para desenvolver, e de conformidade co regulamentado no R.D. 1561/1995, do 21 de setembro, modificado polo R.D. 285/2002, do 22 de marzo e o R.D.L. 2/2015 de 23 de outubro do texto refundido do Estatuto dos Traballadores, e posteriores modificacións, acórdase unha xornada ordinaria semanal de corenta horas de traballo efectivo de media de computo anual, a cal por razóns de servizo será levada a cabo en réximes de embarque continuados de 28 días, seguidos doutros 28 días de descanso.

20.2. Os períodos de embarque extraordinarios, calquera que sexa a súa consideración, devengarán, independentemente da súa retribución económica, por cada día de embarque un día de descanso.

20.3. Terán a consideración de embarques extraordinarios, aqueles que en situacións normais non sexan de obrigado cumprimento para as tripulacións, polo que terán carácter de voluntario. Exceptúanse desta consideración, toda aquela necesidade causada por forza maior, para a seguridade e integridade tanto da embarcación como da tripulación. Para substituír traballadores por motivos de IT, AT e para os permisos especiais, o período de embarque de 28 días será cuberto durante un período máximo de 14 días por persoa de igual función e capacidade para desenvolver as funcións.

20.4. Este réxime de traballo compensa e absorbe os descansos correspondentes a domingos, festivos e vacacións, considerándose polos traballadores como máis beneficioso no seu conxunto, tanto desde o punto de vista organizativo como económico, como mesmo para a prestación dos servizos.

## 21. Período de proba.

21.1. O período de proba para as distintas funcións que integran o persoal das empresas, indistintamente do número de traballadores que as compoñan, será:

21.1.1. Para os capitáns, xefes de máquinas, oficiais, patróns e mecánicos navais o período de proba será de 90 días de traballo efectivo.

21.1.2. Para o resto do persoal, o período de proba será de 30 días de traballo efectivo, excepto para o persoal non cualificado que será de 15 días laborables.

21.1.3. A incapacidade laboral transitoria derivada de accidente ou enfermidade, común ou laboral, interromperá devandito período de proba.

## 22. Ascensos.

22.1. Para a provisión de vacantes de determinadas funcións seguirase, segundo os casos que no artigo seguinte se determinan, o sistema de antigüidade e o de elección, de modo que se asegure a idoneidade de quen haxa de ocupar os devanditos postos.

22.2. Os ascensos efectuaranse dacordo coas seguintes regras xerais:

22.2.1. O ascenso esixirá a existencia de vacante, enténdéndose por tal non só as que se produzan no persoal, senón tamén as que sexan consecuencia de aumentos nas respectivas funcións.

22.2.2. Tanto nos ascensos por antigüidade como por elección, será condición precisa reunir as condicións físicas necesarias e posuír os coñecementos adecuados para o cargo que se trata de cubrir.

22.2.3. Cando un traballador ascenda de función ou cambie de especialidade, a súa retribución será a inicial ou de partida a que a súa nova situación corresponda, pero conservando a antigüidade recoñecida dentro da empresa para todos os efectos.

22.2.4. O persoal, por conveniencia propia, poderá renunciar aos ascensos que lle correspondan, cuxa renuncia será aceptada polo armador se as necesidades do servizo o permiten.

22.2.5. En caso de ascenso establécese un período de proba análogo ao que se fixa no artigo 21 deste convenio. Cumprido satisfactoriamente o período de proba, causarase baixa na anterior

función, adquiríndose definitivamente a nova. En todo caso, computarase o tempo de servizo, ben na anterior función, se se volve a ela, ou ben na nova, se se lle confirmase.

22.3. O posto de capitán, patrón e xefe de máquinas serán sempre de libre designación do armador, podendo ser cubertos por persoal alleo ao persoal da empresa.

22.4. Como normas concretas para os ascensos observaranse as seguintes:

22.4.1. Maestranza.—As vacantes que se produzan no grupo III cubriranse por aqueles tripulantes Subalternos da mesma empresa que, reunindo os títulos ou nomeamentos oficiais, no seu caso, e as condicións de discernimento, competencia e sentido de responsabilidade, ofrezan unha garantía de acordo co desempeño das funcións correspondentes, podendo ser provistas con persoal alleo á empresa, sempre que a xuízo da mesma non exista ningún tripulante que reúna as condicións esixidas para exercer os respectivos labores.

## CAPÍTULO IX.—TRASLADOS, PERMUTAS, CESAMENTOS E DESPEDIMENTOS

### Sección 1.<sup>a</sup>—Traslados e permutas

#### 23. Traslados.

23.1. Enténdese por traslado o cambio permanente da residencia que o traballador tivese establecida.

23.2. Todo traslado acordado pola empresa e aceptado polo traballador obrigará a abonar aos interesados os gastos que o traslado puidese ocasionar.

#### 24. Permutas.

24.1. Os individuos pertencentes á mesma empresa poderán solicitar desta a permuta dos seus respectivos postos, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

24.1.1. Que desempeñen cargos ou tarefas da mesma función e especialidade con idénticas características.

24.1.2. Que reúnan ambos os permutantes a aptitude necesaria para o novo destino, non tan só desde o punto de vista da súa competencia profesional, senón tamén en razón a outras circunstancias que a empresa poida apreciar.

24.1.3. Que se funde en motivo xustificativo.

24.1.4. Que ningún dos permutantes fose sancionado pola empresa.

24.2. Será facultade privativa da empresa acceder ou non ás devanditas peticións, e a resolución que adopte deberá ser notificada en forma aos interesados dentro dos trinta días seguintes ao recibo da petición.

24.3. De consumarse a permuta, o persoal afectado aceptará as modificacións que nas súas remuneracións poidan producirse.

### Sección 2.<sup>a</sup>—Cambio de destino ou función

#### 25. Normas xerais.

25.1. O persoal poderá solicitar da empresa, e esta acceder ou non, ao cambio de destino ou tarefas sempre que se trate de análoga función, aínda que sexa de distinta especialidade, e se reúna polo que aspira ao devandito cambio as circunstancias de posuír a aptitude necesaria para o novo destino e fundarse en motivo xustificativo.

25.2. Caso de que se acepte o cambio de destino solicitado, o traballador percibirá a retribución correspondente á súa nova función, aínda que conservando os beneficios derivados dos seus anos de servizo na empresa.

#### 26. Traballos de función superior.

26.1. Todo o persoal, en caso de necesidade, poderá ser destinado a traballos de función superior cos haberes que corresponda á mesma.

26.2. Este cambio de función non deberá ser de duración superior a tres meses interrompidos, debendo o interesado, ao cabo dese tempo, reintegrarse ao seu antigo posto.

26.3. No caso de que o traballo de función superior a realizar esixise un período de tempo maior que o sinalado deberá proveerse definitivamente o cargo superior, de acordo co disposto neste convenio.

### 27. Traballos de función inferior.

27.1. Se por circunstancias eventuais da empresa destínase a un traballador, de modo circunstancial; e por un período inferior a 30 días, a non ser que exista acordo entre as partes; a traballos inferiores aos propios da súa función, sen que por iso teña que efectuar funcións que lle impliquen vexación ou menoscabo do seu labor laboral, conservaranse os haberes correspondentes ao seu cargo. Non supoñerá menoscabo nin vexación efectuar traballos accidentais de función inferior intimamente relacionados coas súas tarefas.

27.2. Se o cambio de destino á función inferior tivese a súa orixe en petición propia, a remuneración será a que corresponda ao novo cargo que se lle asigne.

### 28. Persoal con capacidade diminuída.

28.1. As empresas procurarán destinar a traballos adecuados ás súas condicións físicas, caso de existir posto dispoñible, ao persoal cuxa capacidade fose diminuída por idade e outras circunstancias antes de reunir as condicións necesarias para a súa xubilación, outorgándolles preferencia a aqueles que carezan de subsidio, pensión ou medios propios para o seu sostemento.

## Sección 3.ª.-Comisións de servizo

### 29. Comisión de servizo.

29.1. Entenderase por comisión de servizo a misión ou labores especiais, con total voluntariedade por parte do traballador, que circunstancialmente se han de desempeñar fóra do barco en que figure enrolado.

29.2. Ningún desprazamento por comisión de servizo poderá durar máis de seis meses, salvo que a empresa considere que a natureza da función ou misión sexa de carácter persoal e intransferible, nese caso poderá ampliarse até o total termo daquela.

29.3. Independentemente dos gastos de locomoción e dietas a que se refire este convenio, o persoal en comisión percibirá, polo menos, iguais beneficios aos que viñese gozando no cargo que desempeña en propiedade, tendo en todo caso dereito a reintegrarse ao mesmo tan pronto como termine a misión confiada.

## Sección 4.ª.-Cesamentos e despedimentos

### 30. Cesamentos.

30.1. O persoal poderá rescindir unilateralmente o seu contrato en calquera momento sen máis obrigaación que a de avisalo cun mes de antelación. O incumprimento do preaviso por parte do traballador, ocasionará a perda da retribución correspondente aos días que falten para cubrir o termo de preaviso.

30.2. Caso de que o cesamento se haxa efectuado sen o previo aviso que o parágrafo anterior establece, o traballador non terá dereito a percibir a liquidación das súas haberes, soldo, pagas extras, etc., até a data en que a empresa efectúe o pago ao resto do persoal.

### 31. Despedimentos.

31.1. En todos os casos en que sexa necesario efectuar algún despedimento de persoal, preavisarase por parte da empresa con 30 días de antelación con excepción daqueles que sexan como consecuencia de falta ou sanción, haberán de tramitarse de acordo coas disposicións legais que regulan esta materia.

## CAPÍTULO X.-LICENZAS, EXCEDENCIAS

### Sección 1.ª.-Licenzas

#### 32. Xeral.

32.1. Con independencia do período regulamentario de vacacións, establécense períodos de permiso retribuídos e de concesión obrigatoria

por parte da empresa de conformidade co disposto no Estatuto dos Traballadores, coas seguintes particularidades:

32.1.1. Os días de permiso e licenza entenderanse como días naturais.

32.1.2. Os permisos retribuídos non son acumulables a períodos de descanso, excepto os de matrimonio e natalidade. Todos os demais permisos só surtirán os seus efectos no momento do feito que orixine devandito permiso.

32.1.3. Os gastos de viaxe e manutención, que orixinen devanditos permisos, son a cargo exclusivo do traballador.

32.1.4. Cando un ou varios traballadores se atopen gozando de permiso ou licenza, a empresa poderá substituílo por algún traballador presente na frota propia, a condición de que dita substitución sexa posible e non vulnere as demais disposicións contidas neste convenio.

32.1.5. Establécense os seguintes períodos de permisos retribuídos e de concesión obrigatoria por parte da empresa:

Matrimonio do tripulante/Unión de parella de feito: 17 días.

Nacemento de fillos/adopción: 5 días.

Matrimonio de fillos: 2 días.

No non contemplado neste capítulo estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e a lexislación vixente.

32.2. Os traballadores poderán solicitar licenza por necesidade de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora, nese caso a licenza poderá concederse pola empresa se o permiten as necesidades do servizo, por un período dun a dez días, sen devengo de haberes ao interesado.

32.3. Tamén poderá o persoal fixo que leve un mínimo de dous anos ao servizo da empresa solicitar licenza sen soldo por prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses, sendo potestade do empresario concedela ou denegala en atención aos fundamentos que se expoñan polo solicitante, expediente persoal do mesmo e necesidades do servizo.

32.4. Estes permisos serán improrrogables, e son causa de suspensión temporal do contrato de traballo, debendo pedir o pase á situación de excedencia voluntaria os que desexen un prazo superior ao indicado no parágrafo precedente, e non poderán solicitarse, nin por tanto outorgarse, máis dunha vez ao ano.

## Sección 2.ª.-Excedencias

### 33. Xeral.

33.1. Recoñécense dúas clases de excedencia, voluntaria e forzosa, pero ningunha delas dará dereito a salario mentres o excedente non se reincorpore ao servizo.

### 34. Excedencia voluntaria.

34.1. Poderá solicitar a excedencia voluntaria o persoal que leve polo menos un ano de antigüidade na empresa.

34.2. As peticións de excedencia resolveranse dentro do mes seguinte á súa presentación, e serán atendidas sempre que o consintan as necesidades do servizo.

34.3. A excedencia voluntaria concederase por un prazo non inferior a catro meses nin superior a cinco anos, e sen dereito a prórroga.

34.4. De non solicitarse o reingreso antes da terminación do prazo sinalado, perderá o dereito ao seu posto na empresa.

34.5. O traballador que dentro dos límites fixados solicite o seu reingreso terá dereito a ocupar a praza que desempeñaba antes de solicitar a excedencia.

34.6. Caso de que non houbese vacante da súa función e en cambio se a houbese dunha función inferior dentro da súa especialidade e o excedente optase voluntariamente por ocupar esta vacante, percibirá o salario correspondente a esta ata que se produza a súa incorporación a un posto da mesma función que ocupaba no momento de iniciarse a excedencia.

34.7. A ningún efecto computarase o tempo que se permaneza en situación de excedencia voluntaria.

**35. Excedencia forzosa.**

35.1. Dará lugar á situación de excedencia forzosa o nomeamento para cargo político ou sindical. A excedencia comprenderá todo o tempo que dure o cargo que a determina, e outorgará o dereito para ocupar a mesma praza que desempeñase anteriormente, computándose o tempo de excedencia como en activo a efectos de antigüidade. O reingreso deberá solicitarse polo interesado dentro do mes seguinte ao seu cesamento no cargo político ou sindical que ostentase.

## CAPÍTULO XI.—REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES

**36. Exercicio do cargo sindical.**

36.1. A designación para un cargo sindical faculta ao seu titular a exercer libremente por toda a duración do seu mandato.

**37. Facultades do cargo sindical.**

37.1. Expresar con total liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da representación sindical.

37.2. Reunirse cos restantes membros do seu central sindical para deliberar sobre temas da súa actividade sindical.

37.3. Promover as accións a que haxa lugar para a defensa dos seus dereitos ou do interese sindical dos seus representados.

37.4. Ser protexido contra calquera acto de usurpación, abuso ou inxerencia, que afecte o exercicio libre das súas funcións.

37.5. Dispoñer das facilidades precisas para interromper a súa actividade laboral cando as esixencias da súa representación sindical así o impoñan e para comunicarse cos seus representantes e informarles sobre asuntos de interese sindical común.

**38. Eleccións sindicais.**

38.1. As eleccións sindicais realizaranse na data e pola duración que ambas as partes acorden, dentro da normativa vixente.

**39. Reserva de horas para asuntos sindicais.**

39.1. O delegado de persoal, disporá dun crédito de 20 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

**40. Dereitos e funcións dos delegados de persoal.**

40.1. Cando o delegado de persoal actúe en representación dos traballadores considerarase que se atopa en comisión de servizo, percibindo as dietas establecidas e salario coma se estivese a traballar, para ter que negociar convenios ou calquera outro motivo que afecte os traballadores e á empresa conxuntamente.

40.2. Ningún delegado de persoal poderá ser trasladado da localidade onde preste os seus servizos mentres dure o seu mandato.

40.3. Asegurar o cumprimento das normas laborais, seguridade e hixiene no traballo.

40.4. Control sobre a cantidade e calidade da comida a bordo.

40.5. Exercerá o control sobre as horas extraordinarias solicitadas pola empresa, así como a distribución equitativa das mesmas.

40.6. Vixiará que se cumpran os períodos de embarque e descansos previstos en cada empresa.

40.7. Respecto da utilización de servizos á empresa, tales como fotocopiadora, máquina de escribir, teléfono, télex, fonía, etcétera, será de cargo da empresa sempre que dita utilización afecte a intereses de ambas as partes. As que sexan meramente de carácter sindical serán de cargo dos traballadores.

40.8. Ser informado de cantas medidas afecten directamente os traballadores, especialmente aquelas que puidesen adoptarse sobre:

40.8.1. Reestruturación de novos sistemas de traballo ou incentivos.

40.8.2. Novas construcións ou venda das actuais.

40.9. As medidas disciplinarias a impoñer pola empresa ou os seus representantes a calquera traballador, se se estiman moi graves, deberán ser postas en coñecemento do delegado de persoal.

40.10. A empresa facilitará información acerca da situación e marcha xeral da mesma.

40.11. Propoñer á empresa cantas medidas considere adecuadas en materia da organización da produción ou melloras técnicas.

40.12. E todos aqueloutros dereitos e funcións que se recollen no art. 64 do E.T.

**41. Dereito de asemblea.**

41.1. Os tripulantes poderán exercer o seu dereito de reunión, previo aviso á empresa con dous días de antelación, acordando con ela as medidas oportunas para que dita reunión prodúzase de maneira que cause os menores prexuízos á empresa.

## CAPÍTULO XII.—CONDICIÓN ECONÓMICAS

**42. Salario base.**

42.1. Todo o persoal afectado por este convenio percibirá devandito salario base, de acordo coa función para a que foi contratado, independentemente da súa titulación, académica ou profesional, actual ou futura, e segundo os niveis, que para as distintas funcións establécense nas táboas retributivas dos anexos a este convenio.

**43. Plus de contrato.**

43.1. Ao persoal contratado con dereitos consolidados anteriores aboaráselle na contía que percibían, suxeitos a revisión salarial.

43.2. Estas contías absorben os dereitos adquiridos polos traballadores polo concepto de plus de antigüidade e será percibida polos traballadores afectados durante toda a súa vinculación laboral á empresa.

43.3. O plus de contrato será retribuído tamén coas gratificacións extraordinarias de verán e Nadal.

**44. Actividade.**

44.1. De forma xeralizada para os traballadores e en atención ás condicións de traballo que requiren do traballador un desprazamento continuado do seu domicilio e a súa permanencia periódica e continuada no buque remolcador, convense o pago deste plus que se devengará e abonará por día natural segundo a contía establecida neste convenio.

**45. Gratificacións extraordinarias de verán e Nadal.**

45.1. Todos os traballadores afectados por este convenio, percibirán dúas pagas a razón de salario base, mais plus de contrato e actividade que se aboarán o 15 de xullo e o 15 de decembro, respectivamente.

**46. Plus de salvamento.**

46.1. Para os actos de auxilio, salvamento, asistencia ou calquera actividade extraordinaria, non propia do remolque portuario. Establécese un plus para os tripulantes consistente no 40% do premio que polo devandito servizo se perciba. O premio será o resultado de deducir da remuneración total os gastos en que se incorreu como consecuencia do devandito auxilio ou salvamento.

46.2. Este premio corresponde a todos os traballadores de frota no momento en que se produza e repartirase a partes iguais.

**47. Roupa de traballo.**

47.1. A empresa facilitará a roupa de traballo. En calquera caso os traballadores afectados por este convenio están obrigados a usar vestimenta e calzado de traballo.

**48. Axuda escolar.**

48.1. A empresa abonará en concepto de subvención para material escolar a cantidade de 250 € anuais por cada fillo de empregado e ata que cumpra a idade de 25 anos, sempre que xustifique a súa escolaridade.

**49. Perda de equipaxe.**

49.1. En caso de perda de equipaxe da dotación dun remolcador por naufragio, incendio, a empresa abonará ao afectado, como compensación, a cantidade de 360€ pola perda total; e na proporción que resulte se a perda fose parcial.

**50. Incapacidade transitoria.**

50.1. As situacións de I.T., calquera que sexa a súa continxencia e mentres non sexa dado de alta o traballador, con curación ou proposta de invalidez, ou pase, polo transcurso do tempo, a percibir as

prestacións directamente do INSS ou da mutua patronal, serán complementadas pola empresa até o 100% do salario real devengado durante o mes anterior. Enténdese por salario real os conceptos que engloban salario base, plus de actividade e plus contrato.

### 51. Seguro complementario de accidentes.

51.1. A empresa obrígase a concertar e contratar ao seu cargo, e a favor de cada un dos traballadores, un seguro de accidentes coa seguinte cobertura:

51.1.1. Por morte: 60.000 €.

51.1.2. Por gran invalidez, incapacidade total ou absoluta: 72.000 €.

51.2. Todo iso sen prexuízo das pensións ou indemnizacións que polas devanditas contingencias se acrediten con cargo á Seguridade Social ou entidades colaboradoras.

51.3. Falecemento do tripulante.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, en caso de falecemento ou invalidez absoluta e permanente do tripulante por causas de enfermidade común, os herdeiros ou persoa designada polo causante, percibirán unha indemnización de 10.000 €. A tales efectos a empresa manterá subscrita a correspondente póliza cunha compañía de seguros.

A responsabilidade de Remolcadores Ferrolanos S.A. queda limitada única e exclusivamente á contratación da póliza nos termos acordados no presente convenio colectivo e ao pago dos recibos correspondentes, quedando eximida de calquera outra responsabilidade nos casos de discrepancias entre os beneficiarios e/ou a compañía aseguradora.

### 52. Revisión salarial.

52.1. Os salarios pactados neste convenio sufrirán unha variación anual durante a súa vixencia, de acordo coa seguinte táboa:

Ano 2017: O 1,6% sobre a táboa salarial do 2016.

Ano 2018: O 1,8% sobre a táboa salarial do 2017.

Antes do final do primeiro trimestre do 2017, aboarase unha paga non consolidable equivalente ao 50% dunha paga extraordinaria de cada función.

52.2. A ano vencido e no mes de xaneiro, cando o número total de remolcadores utilizados pola UTE nas manobras realizadas no porto e Ría de Ferrol exceda de 1.600 servizos, abonarase a cada tripulante unha prima non consolidable equivalente ao 1% do seu salario bruto anual do exercicio anterior, ou do 1,5% se excedesen de 1.700.

52.3. Os gastos normais de viaxe que ocasionen os traballadores desde o centro de traballo á súa residencia, excepto os de permisos, licenzas e excedencias serán a cargo da empresa.

52.4. Non serán considerados como gastos de viaxe os que se deriven do traslado do traballador desde a súa residencia ao porto basee do remolcador.

### 53. Traballos especiais.

53.1. Considéranse traballos especiais os que se derivan do anexo II e cuxo obxecto final sexa o pase de certificados de inspección de IBM e/ou sociedade de clasificación. Cando para a realización dos traballos descritos no anexo II, o traballador deba prolongar a súa xornada habitual de traballo co obxecto de adaptar a mesma á do estaleiro ou taller, o tempo empregado será compensado mediante descanso dentro dos catro meses seguintes ou no seu caso mediante o abono de 14 euros/hora para calquera función."

53.2. Tamén se inclúen no anexo II os traballos sucios e penosos que abonarán tras a súa realización, considerándose como tales as limpeza especificadas en devandito anexo II. Este anexo II sufrirá un incremento dun 1,6% respecto ao 2016 no 2017 e do 1,8% no 2018, respecto ao 2017.

### 54. Premio de natalidade.

54.1. Se establece un premio consistente no pago único de 250€ por nacemento de cada fillo.

### 55. Saídas á mar.

55.1. Aos traballadores que efectúen saídas á mar con carácter mercantil e como contraprestación da obrigación destes a levarlos a cabo, abonáselles o 100% do salario real diario por períodos de 24

horas ou fracción de 12 horas ou máis os tres primeiros días, a partir do 3.º día abonásese o 50% polos mesmos períodos.

55.2. Nos períodos inferiores a 12 horas calquera que sexa a súa duración, percibirase o 50% do salario real diario

55.3. Considéranse saídas á mar todo traballo para realizar remolques de porto a porto, posicionamento e stand by fora do porto de Ferrol.

55.4. Non se considerarán saídas á mar as manobras comprendidas nos puntos 5.1 e 5.3 dos criterios de navegación e remolque para o Porto e Ría de Ferrol, nin as manobras efectuadas conforme ás normas de seguridade para a entrada, saída de buques gaseiros dictadas pola Capitania Marítima ou normas que as substitúan. Asimesmo, non se consideran saídas á mar os servizos prestados dentro da zona de servizo do Porto de Ferrol, legalmente delimitada.

## CAPÍTULO XIII.–FALTAS E SANCIONES

### Sección 1.ª.–Das faltas en que poden incurrir os traballadores

#### 56. Xeral.

56.1. Considéranse faltas a efectos laborais as accións ou omisións en que poidan incurrir os traballadores comprendidos neste convenio en relación cos traballos que haxan de realizar, ou os servizos que deben prestar, ou con ocasión ou a consecuencia dos mesmos.

56.2. Por razón da súa gravidade, atendendo á importancia e malicia das faltas, clasifícanse en leves, graves e moi graves.

#### 57. Faltas leves.

57.1. Son faltas leves:

57.1.1. As de erro, demora ou negligencia na execución de calquera traballo que non produza perturbación ou dano no servizo encomendado.

57.1.2. As de puntualidade inferior a quince minutos, sempre que no atraso non se derive prexuízo para o servizo que haxa de prestar, nese caso terá a consideración de falta grave.

57.1.3. Abandonar sen motivo xustifico o traballo, aínda que sexa por breve tempo.

57.1.4. As discusións dos compañeiros de traballo. Se con elas produisen escándalo, serán consideradas como falta grave.

57.1.5. Incurrir en pequenos descoidos na conservación dos materiais e útiles ou efectos que o traballador teña ao seu cargo.

#### 58. Faltas graves.

58.1. Consideranse faltas graves:

58.1.1. Máis de tres faltas de puntualidade na presentación no posto de traballo non xustificadas e cometidas no período de tres meses. Cando tivese que relevar a un compañeiro, bastará unha soa falta de puntualidade para que esta sexa considerada como falta grave.

58.1.2. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexan, estando de servizo.

58.1.3. Neglixencia ou descoido no traballo que afecte sensiblemente á boa marcha do mesmo.

58.1.4. A imprudencia grave en actos de servizo, se implicase risco de accidentes para el ou para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.

58.1.5. A embriaguez habitual ou toxicomanía si repercuten negativamente no traballo.

58.1.6. Ausentarse do buque sen permiso do xefe correspondente.

58.1.7. A mera desobediencia aos seus superiores en calquera materia de servizo; se implicase quebranto de disciplina ou dela derivásense prexuízos para a empresa ou para os compañeiros de traballo, poderá ser considerada moi grave.

58.1.8. As faltas de aseo e limpeza que produzan queixas xustificadas dos compañeiros de traballo.

58.1.9. Blasfemar, realizar xestos ou emitir palabras contrarias á moral.

58.1.10. A repetición de faltas leves dentro dun semestre, aínda que sexan de distinta natureza.

**59. Faltas moi graves.**

59.1. Son faltas moi graves:

- 59.1.1. Malos tratos de palabra ou obra e a falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros e subordinados.
- 59.1.2. A reincidencia en faltas de subordinación, disciplina ou cumprimento de servizo, considerándose como tal a negativa para efectuar o traballo ordenado, calquera que sexa a natureza desta e a hora en que deba realizarse.
- 59.1.3. O abuso de autoridade por parte dos xefes ou superiores respecto ao persoal que lle está subordinado.
- 59.1.4. O abandono do servizo de garda.
- 59.1.5. A estafa, roubo ou furto cometidos dentro ou fóra do buque ou a comisión do calquera outro delito que poida ser motivo de desconfianza respecto do seu autor.
- 59.1.6. O contrabando de mercadorías, divisas ou produtos intervidos, aínda cando pola súa natureza ou circunstancias que concorran non chegue a constituir delito ou falta sancionable pola lexislación vixente sobre a materia.
- 59.1.7. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como o trato desconsiderado cos compañeiros de traballo ou calquera persoa ao servizo da empresa ou en relación de traballo con esta.
- 59.1.8. Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar danos en materiais e útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, aveños e documentos da empresa.
- 59.1.9. A embriaguez en acto de servizo.
- 59.1.10. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, así como revelar a elementos estraños datos de reserva obrigada.
- 59.1.11. A blasfemia habitual
- 59.1.12. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
- 59.1.13. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros.
- 59.1.14. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inexcusable.
- 59.1.15. A repetición de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro do período dun ano desde a primeira.

*Sección 2.ª.–Das sancións aos traballadores*

**60. Xeral.**

60.1. Aos traballadores que amparados nos dereitos que polo presente convenio recoñécenselles non teñan en conta as recíprocas obrigacións que aquel impón, e para corrixir precisamente as faltas que se observen no cumprimento do deber, poderán impoñerse as sancións que nos artigos seguintes determináanse, observándose ao propio tempo as normas xerais que a continuación se indican:

- 60.1.1. Non se seguirá orde de prelación algún, podéndose impoñer indistintamente calquera sanción das que, segundo a cualificación da falta, sinala o artigo seguinte.
- 60.1.2. As sancións que en orde laboral poidan impoñerse entenderase sen menoscabo da indemnización de danos e prexuízos a que houber lugar.

**61. Sancións.**

61.1. As sancións que poderán impoñerse serán as seguintes:

- 61.1.1. Por faltas leves:
  - 61.1.1.1. Amoestación verbal.
  - 61.1.1.2. Amoestación por escrito.
- 61.1.2. Por faltas graves:
  - 61.1.2.1. Suspensión de emprego e soldo dun día a tres meses.
- 61.1.3. Por faltas moi graves:
  - 61.1.3.1. Suspensión de emprego e soldo de tres a seis meses.
  - 61.1.3.2. Despedimento con perda total dos seus dereitos

**CAPÍTULO XIV.–SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO**

*Sección 1.ª.–Medidas de carácter xeral*

**62. Xeral.**

62.1. Nos remolcadores deberán adoptarse todas as medidas necesarias para garantir a seguridade do persoal das dotacións, evitando os accidentes de mar e de traballo. Estas medidas comprenderán tanto os mecanismos e aparellos preventivos das máquinas como os medios de protección persoal.

**63. Normativa.**

63.1. Observaranse as disposicións vixentes da O.I.T., así como as do Regulamento Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo, e sen prexuízo do cumprimento de tales normas xerais e das ditadas ou que poida ditar a Dirección Xeral da Mariña Mercante, terase en conta:

- 63.1.1. Sen excepción deben levar todas as embarcacións un botiquín con todo o material esixido polas disposicións de Sanidade.
- 63.1.2. As embarcacións e particularmente os aloxamentos e servizos do persoal estarán sempre en perfectas condicións hixiénicas realizándose as desinfeccións e desinfectacións precisas e debendo reunir as necesarias esixencias de limpeza.

**64. Prevención de riscos laborais.**

- 64.1. As partes asinantes entenden a saúde laboral e a prevención de riscos profesionais como materia fundamental.
- 64.2. Do mesmo xeito, entenden a necesidade da aplicación da normativa vixente sobre prevención de riscos laborais e, especialmente, o previsto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais e os seus regulamentos de desenvolvemento.
- 64.3. Unha vez elaborada a avaliación inicial de riscos, deberá existir na empresa un plan de prevención de riscos laborais, cuxo cumprimento e vixilancia terá encomendados o servizo de prevención. Devandito servizo estará formado ben polo persoal da empresa, ben por unha entidade especializada allea á empresa. En ambos os casos a empresa garante que o servizo de prevención estará en funcionamento en todo momento.

O servizo de prevención, calquera que fose a forma da súa constitución, gozará das facultades e privilexios que determina a Lei 31/1995, cumprindo as funcións que a mesma determina.

64.4. Os traballadores exercitarán o seu dereito de representación e participación en materia de riscos laborais mediante a figura dos delegados de prevención e os comités de seguridade e saúde.

**Disposición Adicional Primeira**

Acórdase que durante a vixencia do convenio desenvolverase un plan de igualdade.

**ANEXO I. TÁBOAS SALARIAIS**

**TÁBOA SALARIAL 2017 (€)**

Funcións	Salario base	Actividade	Bruto mensual	Paga extra	Bruto anual
<b>GRUPO II</b>					
Patrón maior	1.855,35	1.189,68	3.045,02	3.045,02	42.630,28
Mec. Nav.	1.847,89	1.136,91	2.984,80	2.984,80	41.787,20
<b>GRUPO IV</b>					
Mariñeiro ponte e máquinas	1.590,38	727,17	2.317,55	2.317,55	32.445,70

## TÁBOA SALARIAL 2018 (€)

Funcións	Salario base	Actividade	Bruto mensual	Paga extra	Bruto anual
GRUPO II					
Patrón maior	1.888,75	1.211,09	3.099,84	3.099,84	43.397,76
Mec. Nav.	1.881,15	1.157,37	3.038,52	3.038,52	42.539,28
GRUPO IV					
Mariñeiro ponte e máquinas	1.619,01	740,26	2.359,27	2.359,27	33.029,78

ANEXO II. TRABALLOS ESPECIAIS SUXOS E PENOSOS  
REMOLCADOR "HOCHO"

CONCEPTO	2017	2018
Limpeza enfriador turbo motor principal	121,92	124,11
Limpeza tanques de auga doce/auga lastre	254,00	258,57
Limpeza tanques de combustible	406,40	413,72
Limpeza del carter motores principais	156,46	159,28
Limpeza rejixas de fondo	97,54	99,30
Limpeza e picado de sentinas	609,60	620,57
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de fondo	58,92	59,98
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de costado	24,38	24,82
Desmontar/montar bomba contra incendios	243,84	248,23
Desmontar/montar compresores de ar	88,39	89,98
Desmontar/reparar bomba acoplada de aceite M.P.	243,84	248,23
Desmontar/reparar bomba auga salgada auxiliares	64,00	65,15
Desmontar culata motor principal	127,00	129,29
Desmontar culata e pistón motor principal	243,84	248,23
Desmontar camisa motor principal	127,00	129,29
Desmontar/montar e esmerilar válvulas do piano	64,01	65,16
Pintado de pau	147,32	149,97
Servizos > 2,5 h en Ría de Ares	240,00	244,32

Limpeza tanque de combustibles, aceite, lodos, séptico	406,40	413,72
Limpeza do cárter motores principais	156,46	159,28
Limpeza rexillas de fondo	97,54	99,30
Pintado de sentinas	609,60	620,57
Desmontar/montar e esmerilar válvulas descarga e C.I.	24,38	24,82
Desmontar/montar e esmerilar bomba válvula de fondo e C.I.	58,93	59,99
Desmontar/montar bomba de contra incendios	243,84	248,23
Desmontar/montar compresores de ar ( grande )	88,39	89,98
Desmontar/reparar bb acoplada de aceite motor principal	243,84	248,23
Desmontar/reparar bomba auga doce auxiliares	64,01	65,16
Desmontar culata e pistón motor principal	127,00	129,29
Desmontar culata e pistón motor principal	243,84	248,23
Desmontar camisa motor principal	127,00	129,29
Limpeza pranta aséptica	147,32	149,97
Pintado do pau	147,32	149,97
Servizos > 2,5 h Ría de Ares	240,00	244,32

Os traballos realizados que non se axusten a este anexo liquidaranse en base a un similar da táboa ou se pactará entre a empresa e os traballadores.

Ferrol, 10 de febreiro de 2017.

## REMOLCADOR "ELISEO VAZQUEZ"

CONCEPTO	2017	2018
Limpeza enfriador aceite motores principais	146,30	148,93
Limpeza enfriador turbo motor principal	121,92	124,11
Limpeza tanques de auga doce/auga lastre	254,00	258,57