

**CONVENIO
COLECTIVO DA
ENTIDADE
REMOLCADORES DEL
NOROESTE S.A.
(RENOSA), 2022**

**Edición de noviembre de
2022, contén:**

- **Versión inicial (BOP nº
215 de 14.11.2022)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de apoio ao emprego, emprendemento e economía social

Resolución de inscrición e publicación do primer Convenio Colectivo da entidade Remolcadores del Noroeste S.A. (RENOSA), 2022

O 23 de marzo de 2022 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do convenio colectivo Remolcadores del Noroeste SA, RENOSA, 2022.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o convenio colectivo da entidade Remolcadores del Noroeste SA, RENOSA, 2022, no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 4 de novembro de 2022

A xefa territorial

PA. O xefe do Servizo de Coordinación Administrativa e Xestión Económica

Artigo 62.3 Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Pedro Pablo Lorenzo Díaz

PRIMER CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL PERSONAL DE FLOTA Y REMOLCADORES DEL NOROESTE, S.A. 2022**CAPÍTULO I****EXTENSIÓN****Ámbito de aplicación**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria y regula las condiciones de trabajo de todo el personal de flota que presta sus servicios a bordo de los buques remolcadores de la empresa RENOSA que realizan servicios portuarios de remolque en el puerto de Ferrol, conforme a las prescripciones Particulares que rigen la prestación del mismo en cada momento.

Partes firmantes. Suscriben el presente convenio colectivo, por parte empresarial D. Javier Goiricelaya Espiñeira, en calidad de Gerente y D. Manuel Rañales Otero en calidad de Delegado de Personal.

Exclusiones

Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio:

El personal de Dirección.

El personal técnico a quien se encomienda algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo a bordo.

El personal administrativo.

CAPITULO II**VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA****Entrada en vigor**

El presente Convenio entra en vigor a partir del día 1 de enero de 2.022 independientemente de la fecha de su publicación.

Duración

La vigencia o duración de este Convenio se fija en un año, contado a partir de la fecha indicada en el artículo 3, surtiendo efectos hasta el 31 de diciembre de 2.022.

Prórroga

El Convenio se entiende prorrogado por períodos anuales sucesivos si con tres meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prórroga en curso, no se hubiera denunciado por cualquiera de las partes contratantes. Si las conversaciones o negociaciones encaminadas a la elaboración de un nuevo Convenio o modificación del presente se prolongasen por un período que excediese al plazo de vigencia del que se encuentre en vigor se entenderá éste prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Denuncia

La denuncia del presente convenio deberá formalizarse por escrito al menos con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso, y comunicársela a todos los representantes sindicales y empresariales que lo suscribieron, o quienes les sustituyan, debiendo quedar constancia de la recepción de la comunicación efectuada.

CAPÍTULO III**GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN****Globalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que fuera declarada la ilegalidad o nulidad de cualquiera de las cláusulas del convenio, las partes se obligan a subsanar a la mayor brevedad los defectos que hubieran motivado tal declaración y hasta tanto no se alcance un acuerdo, será de aplicación el resto del convenio. Todo ello sin perjuicio de lo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancias en la negociación establecida por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes asumen lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de conflictos de trabajo.

Compensación y absorción

Las condiciones pactadas absorberán y compensarán en cómputo anual, tanto las que anteriormente rigieran como las que en el futuro se puedan establecer por disposición legal, de carácter general o específico, para el sector, o de cualquier otro modo, subsistiendo este Convenio en sus propios términos y sin modificación en sus conceptos, condiciones y retribuciones.

CAPÍTULO IV

LEGISLACIÓN APLICABLE Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Condiciones más beneficiosas

En todo momento se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran afectar a las normas y condiciones de este Convenio.

Legislación aplicable

En lo no regulado por este Convenio será de aplicación el Acuerdo entre ANARE y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T., el Convenio sobre Trabajo Marítimo de la OIT y la normativa estatal de aplicación.

Clausula de Inaplicación del Convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo de acuerdo con los siguientes mecanismos:

1. Cuando concurren las citadas causas, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de trabajadores, legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87-1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41-4 del ET, a inaplicar en la empresa las siguientes condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afectan a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y/o distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

Se entiende que concurren causas económicas, cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.

Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de la representación legal de trabajadores en la empresa, estos/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41-4 del E.T.

En todo caso, será necesaria la comunicación simultánea a la apertura del período de consultas, a la comisión paritaria de este convenio colectivo, en el domicilio estipulado en el artículo 32 del mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

2. Comisión paritaria del convenio. En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter a consulta la discrepancia, remitiendo la documentación previamente con dos semanas de anticipación. La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

3. Mecanismos del AGA.–Cuando la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solamente será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, miembros de la comisión paritaria, y sus asesores/as, están obligados/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, sigilo profesional absoluto.

CAPÍTULO V

COMISIÓN PARITARIA

Constitución y funciones

En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria, constituida por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del Convenio, que tendrá como misión la interpretación y vigilancia del presente Convenio siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

Interpretación del Convenio.

Actualización de las normas del Convenio.

Todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio.

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, sin que éste pueda ser superior a cinco días laborables desde su reunión. En caso de que las discrepancias no se diriman en esta comisión, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el “Acordo Interprofesional Galego sobre procedimientos extraxudiciais de conflitos de traballo”.

Procedimiento: composición y funcionamiento

La Comisión Paritaria estará compuesta por:

El Delegado de Personal y el Gerente de la Empresa. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor, con voz y sin voto.

La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, la fecha y hora de la reunión, así como el Orden del día, dentro de los diez días siguientes a aquél en que la Comisión haya sido requerida. Se enviará a los miembros con una antelación mínima de cinco días.

Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, levantándose acta de estos, siendo necesario para lograr acuerdo la unanimidad de las partes.

En caso de no poder llegar a acuerdo en el plazo de cinco días hábiles se enviará copia del Acta de la reunión a los interesados, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La Comisión Paritaria, establece su sede en las Oficinas que la Empresa tiene en Ferrol.

La Comisión Paritaria de este Convenio puede proceder a la elaboración de un Estatuto de Funcionamiento propio, en cuyo caso las normas previstas en este Convenio referente a la Comisión Paritaria y a su funcionamiento, lo serán de forma subsidiaria y tendrán la consideración de mínimas.

CAPÍTULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo

La organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con los preceptos de este Convenio y demás normas jurídicas de aplicación, corresponde al empresario o Armador, y en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, al que ejerza el mando de la embarcación.

El personal a bordo

El personal de a bordo, cualquiera que sea la función y departamento a que esté adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios le sean dados por el Armador y sus legítimos representantes, relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto entre ANARE y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. en el Acuerdo de sustitución de las normas de Tráfico Interior.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DE TRABAJO

Dotaciones

Las tripulaciones de las embarcaciones comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio serán las que permitan su perfecto funcionamiento, y coincidirán con las fijadas como mínimas en cada momento por la Autoridad de Marina. Determinadas las dotaciones de los buques, estas tendrán la consideración de fijas.

Jornada de trabajo, vacaciones y descansos

Dadas las especiales características, naturaleza del trabajo a desarrollar, y de conformidad con lo establecido en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el R.D. 285/2002, de 22 de marzo y el R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada ordinaria anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, la cual por razones de servicio será llevada a cabo en regímenes de embarque continuados de 14 días, seguidos de otros 14 días de descanso, fijándose la jornada de trabajo ordinaria semanal en 40 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. .

Tan sólo tendrán la consideración de horas de trabajo efectivo aquellas en las que el trabajador realice una actividad productiva a bordo, no siendo consideradas como tales, entre otras, las destinadas a comidas, a realización de ejercicios obligatorios, a descanso, ni a estancias fuera del buque o centro de trabajo.

Los períodos de embarque extraordinarios, cualquiera que sea su consideración, devengarán, independientemente de su retribución económica, por cada día de embarque un día de descanso.

Tendrán la consideración de embarques extraordinarios, aquellos que en situaciones normales no sean de obligado cumplimiento para las tripulaciones, por lo que tendrán carácter voluntario. Se exceptúan de esta consideración, toda aquella necesidad causada por fuerza mayor, para la seguridad e integridad tanto de la embarcación como de la tripulación. Para sustituir trabajadores por motivos de IT, AT y para los permisos especiales, el período de embarque de 14 días será cubierto durante un período máximo de 14 días por persona de igual función capacitada para desarrollar las funciones.

Este régimen de trabajo compensa y absorbe los descansos correspondientes a domingos, festivos, vacaciones y las horas de presencia a bordo en exceso de las 1.826 de trabajo efectivo, considerándose por los trabajadores como más beneficioso en su conjunto, tanto desde el punto de vista organizativo como económico, como incluso para la prestación de los servicios.

Período de prueba

El período de prueba para las distintas funciones que integran el personal de la empresa, indistintamente del número de trabajadores que las compongan, será:

Para los Capitanes y Jefes de Maquinas, el período de prueba será de 90 días de embarque efectivo.

Para el resto del personal, el período de prueba será de 30 días, de embarque efectivo

La incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, interrumpirá dicho período de prueba.

CAPÍTULO IX

COMISION DE SERVICIO, CESES Y DESPIDOS

Sección 1ª Comisiones de Servicio

Comisión de Servicio

Se entenderá por comisión de servicio la misión o cometidos especiales, con total voluntariedad por parte del trabajador, que circunstancialmente se han de desempeñar fuera del barco en que figure enrolado.

Ningún desplazamiento por comisión de servicio podrá durar más de seis meses, salvo que la Empresa considere que la naturaleza de la función o misión sea de carácter personal e intransferible, en cuyo caso podrá ampliarse hasta el total término de aquella.

Independientemente de los gastos de locomoción y dietas a que se refiere este Convenio, el personal en comisión percibirá, por lo menos, iguales beneficios a los que viniera disfrutando en el cargo que desempeña en propiedad, teniendo en todo caso derecho a reintegrarse al mismo tan pronto como termine la misión confiada.

Sección 2ª Ceses y despidos.

Ceses

El personal podrá rescindir unilateralmente su contrato en cualquier momento sin más obligación que la de avisarlo con un mes de antelación. La Empresa en este caso tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

Caso de que el cese se haya efectuado sin el previo aviso que el párrafo anterior establece, el trabajador no tendrá derecho a percibir la liquidación de sus haberes, sueldo, pagas extras, etc., hasta la fecha en que la Empresa efectúe el pago al resto del personal.

Despidos

En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal, se preavisará por parte de la Empresa con 30 días de antelación con excepción de aquellos que sean como consecuencia de falta o sanción, habrán de tramitarse de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia.

CAPÍTULO X

LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Sección 1ª Licencias

General

Con independencia del período reglamentario de vacaciones, se establecen períodos de permiso retribuidos y de concesión obligatoria por parte de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

Los días de permiso y licencia se entenderán como días naturales.

Los permisos retribuidos no son acumulables a períodos de descanso, excepto los de matrimonio y natalidad. Todos los demás permisos sólo surtirán sus efectos en el momento del hecho que origine dicho permiso.

Los gastos de viaje y manutención, que originen dichos permisos, son a cargo exclusivo del trabajador.

Cuando uno o varios trabajadores se encuentren disfrutando de permiso o licencia, la empresa podrá sustituirlo por algún trabajador presente en la flota propia, siempre y cuando dicha sustitución sea posible y no vulnere las demás disposiciones contenidas en este Convenio.

Se establecen los siguientes periodos de permisos retribuidos y de concesión obligatoria por parte de la empresa:

Matrimonio del tripulante/Unión de pareja de hecho.....17 días

Matrimonio de Hijos.....2 días

En lo no contemplado en este capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Los trabajadores podrán solicitar licencia por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en cuyo caso la licencia podrá concederse por la Empresa si lo permiten las necesidades del servicio, por un período de uno a diez días, sin devengo de haberes al interesado.

También podrá el personal fijo que lleve un mínimo de dos años al servicio de la Empresa solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses, siendo potestad del empresario concederla o denegarla en atención a los fundamentos que se expongan por el solicitante, expediente personal del mismo y necesidades del servicio.

Estos permisos serán improrrogables, y son causa de suspensión temporal del contrato de trabajo, debiendo pedir el pase a la situación de excedencia voluntaria los que deseen un plazo superior al indicado en el párrafo precedente, y no podrán solicitarse, ni por tanto otorgarse, más de una vez al año.

Sección 2ª Excedencias

General

Se reconocen dos clases de excedencia, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a salario mientras el excedente no se reincorpore al servicio.

Excedencia voluntaria

Podrá solicitar la excedencia voluntaria el personal que lleve al menos un año de antigüedad en la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas siempre que lo consientan las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y sin derecho a prórroga.

De no solicitarse el reingreso antes de la terminación del plazo señalado, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la plaza que desempeñaba antes de solicitar la excedencia.

Caso de que no hubiera vacante de su función y en cambio si la hubiese de una función inferior dentro de su especialidad y el excedente optara voluntariamente por ocupar esta vacante, percibirá el salario correspondiente a ésta hasta que se produzca su incorporación a un puesto de la misma función que ocupaba en el momento de iniciarse la excedencia.

A ningún efecto se computará el tiempo que se permanezca en situación de excedencia voluntaria.

Excedencia forzosa

Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo político o sindical. La excedencia comprenderá todo el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que desempeñara anteriormente, computándose el tiempo de excedencia como en activo a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse por el interesado dentro del mes siguiente a su cese en el cargo político o sindical que ostentase.

CAPÍTULO XI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Ejercicio del cargo sindical

La designación para un cargo sindical faculta a su titular a ejercer libremente por toda la duración de su mandato.

Facultades del cargo sindical

Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación sindical.

Reunirse con los restantes miembros de su central sindical para deliberar sobre temas de su actividad sindical.

Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical de sus representados.

Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia, que afecte al ejercicio libre de sus funciones.

Disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral cuando las exigencias de su representación sindical así lo impongan y para comunicarse con sus representantes e informarles sobre asuntos de interés sindical común.

Elecciones sindicales

Las elecciones sindicales se realizarán en la fecha y por la duración que ambas partes acuerden, dentro de la normativa vigente.

Reserva de horas para asuntos sindicales

El delegado de personal dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Derechos y funciones de los delegados de personal

Cuando el Delegado de Personal actúe en representación de los trabajadores se considerará que se encuentra en comisión de servicio, percibiendo las dietas establecidas y salario como si estuviera trabajando, para tener que negociar convenios o cualquier otro motivo que afecte a los trabajadores y a la Empresa conjuntamente.

Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo.

Control sobre la cantidad y calidad de la comida a bordo.

Ejercerá el control sobre las horas extraordinarias solicitadas por la Empresa, así como la distribución equitativa de las mismas.

Vigilará se cumplan los períodos de embarque y descansos previstos en cada Empresa.

Respecto a la utilización de servicios a la Empresa, tales como fotocopiadora, máquina de escribir, teléfono, télex, etcétera, será de cargo de la Empresa siempre que dicha utilización afecte a intereses de ambas partes. Las que sean meramente de carácter sindical serán de cargo de los trabajadores.

Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores, especialmente aquellas que pudieran adoptarse sobre:

Reestructuración de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

Nuevas construcciones o venta de las actuales.

Las medidas disciplinarias a imponer por la Empresa o sus representantes a cualquier trabajador, si se estiman muy graves, deberán ser puestas en conocimiento del Delegado de Personal.

La Empresa facilitará información acerca de la situación y marcha general de la misma.

Proponer a la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de la organización de la producción o mejoras técnicas.

Y todos aquellos otros derechos y funciones que se recogen en el Art. 64 del E.T.

Derecho de asamblea

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de reunión, previo aviso a la Empresa con dos días de antelación, acordando con ella las medidas oportunas para que dicha reunión se produzca de manera que cause los menores perjuicios a la Empresa.

CAPÍTULO XII

CONDICIONES ECONÓMICAS

Salario base

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá dicho salario base, de acuerdo con la función para la que fue contratado, independientemente de su titulación, académica o profesional, actual o futura, y según los niveles, que para las distintas funciones se establecen en las tablas retributivas del Anexo a este Convenio.

Actividad

De forma generalizada para los trabajadores y en atención a las condiciones de trabajo que requieren del trabajador un desplazamiento continuado de su domicilio y su permanencia periódica y continuada en el buque remolcador, se conviene el pago de este plus que se devengará y abonará por día natural según la cuantía establecida en este convenio.

Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas a razón de salario base y actividad que se abonarán el 15 de Julio y el 15 de Diciembre respectivamente.

Plus de salvamento

Reconociendo las partes negociadoras que los remolcadores están equipados y armados especialmente para prestar servicios de salvamento, ambas partes acuerdan que los trabajadores participen en los premios o remuneraciones que se perciban por tales servicios, en las cuantías que se detallan a continuación. Corresponderá a los tripulantes del remolcador interviniente en el servicio, el 15% del importe total del premio por salvamento, excluida la parte que corresponda al resarcimiento de daños, gastos (incluidos honorarios de letrados y demás profesionales intervinientes) y perjuicios de la empresa. Con la citada percepción y de acuerdo con lo establecido en el art. 363.2 de la Ley 14/2014 de 24 de julio, el trabajador se dará por liquidado y finiquitado, renunciando expresamente a cualquier reclamación de otras cantidades que las aquí acordadas. Los gastos en que puedan incurrir los trabajadores serán sufragados por su propia cuenta sin dar lugar a compensación alguna.

Este premio corresponde a todos los trabajadores de flota en el momento en que se produzca. Y se repartirá a partes iguales.

Horas Extraordinarias

Tan solo tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de las 1.826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, las cuales serán retribuidas en función del precio de la hora efectiva de trabajo, salvo que fueran debidas a períodos de embarque extraordinarios los cuales no se computaran a estos efectos al venir fijadas sus condiciones en el art. 20.

Ropa de trabajo

La Empresa facilitará la ropa de trabajo sustituyéndola cuando sea necesario (cambio de nuevo por viejo). En cualquier caso, los trabajadores afectados por este convenio están obligados a usar vestimenta y calzado de trabajo.

Incapacidad Transitoria

Las situaciones de I.T., cualquiera que sea su contingencia y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo, a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la Mutua Patronal, serán complementadas por la Empresa hasta el 100% del salario real devengado durante el mes anterior. Se entiende por salario real los conceptos que engloban salario base y plus contrato.

Seguro complementario de accidentes

La Empresa se obliga a concertar y contratar a su cargo, y a favor de cada uno de los trabajadores, un seguro colectivo de vida para fallecimiento e invalidez permanente total y absoluta por cualquier causa, por importe de 30.000 euros. Copias de la póliza estarán disponibles para cada trabajador.

Todo ello sin perjuicio de las pensiones o indemnizaciones que por dichas contingencias se acrediten con cargo a la Seguridad Social o Entidades Colaboradoras.

Trabajos Especiales

Cualquier trabajo o tarea determinada que pudiera surgir y que sea distinta al normal desarrollo del puesto de trabajo, se negociará entre trabajador y empresa.

CAPÍTULO XIII

FALTAS Y SANCIONES

Sección 1ª De las faltas en que pueden incurrir los trabajadores

General

Se considerarán faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores comprendidos en este Convenio en relación con los trabajos que hayan de realizar, o los servicios que deben prestar, o con ocasión o a consecuencia de los mismos.

Por razón de su gravedad, atendiendo a la importancia y malicia de las faltas, se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas Leves

Son faltas leves:

Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación o daño en el servicio encomendado.

Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que en el retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.

Las discusiones de los compañeros de trabajo. Si con ellas produjeran escándalo, serán consideradas como falta grave.

Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

Faltas Graves

Se consideran faltas graves:

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 tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como falta grave.

Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

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

La imprudencia grave en actos de servicio, si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

La embriaguez habitual no estando de servicio.

Ausentarse del buque sin permiso del jefe correspondiente.

La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio; si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivasen perjuicios para la Empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada muy grave.

Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

Blasfemar, realizar gestos o emitir palabras contrarias a la moral.

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

Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

Malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respecto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.

La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o cumplimiento de servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de ésta y la hora en que deba realizarse.

El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le está subordinado.

El abandono del servicio de guardia.

La estafa, robo o hurto cometidos dentro o fuera del buque o la comisión del cualquier otro delito que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.

El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aún cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no llegue a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

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

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres y documentos de la Empresa.

La embriaguez en acto de servicio.

Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

La blasfemia habitual

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

Sección 2ª De las sanciones a los trabajadores

General

A los trabajadores que amparados en los derechos que por el presente convenio se les reconocen no tengan en cuenta las recíprocas obligaciones que aquél impone, y para corregir precisamente las faltas que se observen en el cumplimiento del deber, podrán imponerse las sanciones que en los artículos siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las normas generales que a continuación se indican:

No se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que, según la calificación de la falta, señala el artículo siguiente.

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

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses
- Despido con pérdida total de sus derechos

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Sección 1ª Medidas de carácter general

General

En los remolcadores deberán adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad del personal de las dotaciones, evitando los accidentes de mar y de trabajo. Estas medidas comprenderán tanto los mecanismos y aparatos preventivos de las máquinas como los medios de protección personal.

Todo el personal de la compañía está sometido al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a las normas de Salud, Seguridad, Calidad, Medio Ambiente e Higiene recogidas en el Manual SSCMA, que se da por reproducido en este Convenio, formando parte del mismo. La política de la compañía establece que no está permitido el consumo de alcohol y drogas a bordo de los buques de la flota, bajo ningún concepto y en ningún momento, a excepción de los fármacos proporcionados con fines de primeros auxilios o tratamiento con fines médicos. Para el control de alcohol y drogas, se llevarán a cabo test de consumo de alcohol y drogas al menos una vez al año y/o en caso de accidente/incidente.

Normativa

Se observarán las disposiciones vigentes de la O.I.T., así como las del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y sin perjuicio del cumplimiento de tales normas generales y de las dictadas o que pueda dictar la Dirección General de la Marina Mercantes, se tendrá en cuenta:

Sin excepción deben llevar todas las embarcaciones un botiquín con todo el material exigido por las disposiciones de Sanidad.

Las embarcaciones y particularmente los alojamientos y servicios del personal estarán siempre en perfectas condiciones higiénicas realizándose las desinfecciones y desinsectaciones precisas y debiendo reunir las necesarias exigencias de limpieza.

Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes entienden la salud laboral y la prevención de riesgos profesionales como materia fundamental.

Del mismo modo, entienden la necesidad de la aplicación de la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y, especialmente, lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo

Una vez elaborada la Evaluación Inicial de Riesgos, deberá existir en la Empresa un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo cumplimiento y vigilancia tendrá encomendados el "Servicio de Prevención". Dicho servicio estará formado bien por el personal de la Empresa, bien por una entidad especializada ajena a la Empresa. En ambos casos la empresa garantiza que el servicio de prevención estará en funcionamiento en todo momento.

El servicio de prevención, cualquiera que haya sido la forma de su constitución, gozará de las facultades y privilegios que determina la Ley 31/1995, cumpliendo las funciones que la misma determina.

Los trabajadores ejercerán su derecho de representación y participación en materia de riesgos laborales mediante la figura de los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo del texto refundido de las normas sustitutorias de la Ordenanza de Trabajo en las embarcaciones de tráfico interior de puertos, y en especial a la Resolución de 11 de octubre de 2012 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. nº 261) de (30.10.2012) o norma que la sustituya en el futuro, sobre el acuerdo de las Normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el periodo 05-2012 a 05-2017 tras acuerdo suscrito por la patronal ANARE y por UGT y CCOO en representación de los Trabajadores. E igualmente por la ley del Estatuto de los Trabajadores texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995

SEGUNDA.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por el presente Pacto, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia de unidades familiares, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o mediante una acreditación similar que justifique con certeza y claridad esta circunstancia.

TERCERA.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general., así como el contenido de la ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a materia laboral y mejora de derechos laborales se refiere.

CUARTA.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y al desarrollo de la misma que se pueda hacer por cualquier norma posterior.

QUINTA.- Se respetarán como derechos adquiridos las situaciones personales

Anexo I.- Tablas Salariales

Euros

Tabla Salarial 2022					
Funciones	Salario Base	Actividad	Bruto Mensual	Paga Extra	Bruto Anual
Capitán	1.359,97	1.801,87	3.161,84	3.161,84	44.265,76
Jefe de Máquinas	1.339,20	1.760,09	3.099,29	3.099,29	43.390,06
Marinero Puente y Máquinas	1.113,50	1.292,96	2.406,46	2.406,46	33.690,44

2022/6993