

**Convenio colectivo da empresa Remolcadores Ferrolanos, S.A. (persoal de frota)
(Anos 2004-2006)¹**

Capítulo I

Extensión

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

1. Este 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 de remolque no porto de Ferrol.

Artigo 2º.-Exclusións.

1. Quedan excluídos expresamente da aplicación deste convenio:

1.1. O persoal de alta dirección incluído dentro do ámbito de aplicación do Real decreto 1382/1985, do 1 de agosto.

1.2. O persoal de remolcadores dedicados exclusivamente a salvamento e/ou navegacións de altura.

1.3. O persoal técnico ao que se encomenda algún servizo determinado, sen continuidade no traballo a bordo.

1.4. O persoal administrativo.

Capítulo II

Vixencia, duración, prórroga e denuncia

Artigo 3º.-Entrada en vigor.

1. Este convenio entra en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2004.

Artigo 4º.-Duración.

1. A vixencia ou duración deste convenio fíxase en tres anos, contados a partir da data indicada no artigo 3º, e producirá efectos ata o 31 de decembro de 2006.

2. En caso de que as condicións do servizo, esquema de traballo ou calquera outra situación que cambiase substancialmente o sistema de traballo actual, volveriamonos reunir para negociar esta nova situación.

Artigo 5º.-Prórroga.

1. O convenio enténdese prorrogado por períodos anuais sucesivos se con tres meses de antelación, polo menos, ao seu vencemento inicial ou prórroga en curso, non o denunciase calquera das partes contratantes.

Se as conversacións ou negociacións encamiñadas á elaboración dun novo convenio ou modificación deste se prolongasen por un período que excedese o prazo de vixencia do que se encontre en vigor, entenderase este prorrogado ata a entrada en vigor do novo convenio.

Artigo 6º.-Denuncia.

1. A denuncia deste convenio deberá formalizarse por escrito polo menos con tres meses de antelación ao seu termo ou prórroga en curso, deberá ser comunicada a todos os representantes sindicais e empresariais que o subscribiron, o aos que os substitúan, e deberá quedar constancia da recepción da comunicación efectuada.

Capítulo III

Globalidade, compensación e absorción

Artigo 7º.-Globalidade.

¹ Publicado no DOG núm. 44, do 4 de marzo de 2005.

1. As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artigo 8º.-Compensación e absorción.

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

Capítulo IV

Lexislación aplicable e condición máis beneficiosa

Artigo 9º.-Condicións máis beneficiosas.

1. En todo momento se respectarán as condicións máis beneficiosas que puidesen afectar as normas e condicións deste convenio.

Artigo 10º.-Lexislación aplicable.

1. No non regulado por este convenio será de aplicación o Estatuto dos traballadores, acordo entre Anare e sindicatos CC.OO e UGT do 10 de xaneiro de 2001 e as demais disposicións legais vixentes.

Capítulo V

Comisión paritaria

Artigo 11º.-Constitución e funcións.

1. No prazo máximo dun mes, contado desde a sinatura deste convenio, crearase unha comisión paritaria, constituída por representantes da empresa e representantes dos traballadores que asinan o convenio, que terá como misión a interpretación e vixilancia deste convenio; as súas funcións son, entre outras, as seguintes:

1.1. Interpretación do convenio.

1.2. Actualización das normas do convenio.

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

2. As partes someterán cantas dúbidas, discrepancias ou conflitos puidesen derivar 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.

Artigo 12º.-Procedemento: composición e funcionamento.

1. A comisión paritaria estará composta por:

1.1. Un representante dos traballadores e un representante da empresa. As partes poderán ir acompañadas dun asesor, con voz e sen voto.

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

1.3. Os acordos adoptaranse conxuntamente, entre as dúas representacións, e levantarase acta deles; é necesario para lograr acordo a unanimidade das partes.

1.4. En caso de non poder chegar a acordo no prazo de cinco días hábiles enviaráselles 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 aqueloutros que as partes acorden para a resolución do conflito formulado.

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

1.6. A comisión paritaria deste convenio pode proceder á elaboración dun estatuto de funcionamento propio; neste caso as normas previstas neste con

venio referente á comisión paritaria e ao seu funcionamento, serano de forma subsidiaria e terán a consideración de mínimas.

Capítulo VI

Organización do traballo

Artigo 13º.-Organización dos servizos e traballos en terra e a bordo.

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.

Artigo 14º.-O persoal a bordo.

1. O persoal de a bordo, calquera que sexa a categoría e departamento a que estea adscrito, deberá cumprir cantas ordes e servizos lle dea o armador e os seus lexítimos representantes relativas ás faenas relacionadas coa navegación ou cometido asignado a cada departamento ou servizo.

Capítulo VII

Clasificación e definicións do persoal

Artigo 15º.-Xeral.

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.

2. Sen embargo, cando se utilice a un traballador para que realice as funcións específicas dunha categoría profesional determinada, terá que ser remunerado coa retribución que a ela lle asigna este convenio, tendo en conta, no que se refire ao persoal titulado, que deberán observarse as disposicións en vigor ditadas polas autoridades marítimas; poderá asignarse o salario correspondente ao título profesional exixido para cada embarcación, mesmo se a persoa que desempeñe o cargo posúa título de superior categoría, ou sendo de inferior, o exerza circunstancialmente, coas debidas autorizacións.

3. Naqueles casos en que as invocadas disposicións prevexan a posibilidade de que un determinado cargo poida ser exercido indistintamente polo persoal que posúa título de distinta categoría, o salario que se percibirá será o correspondente ao do título de inferior categoría.

Artigo 16º.-Outras funcións.

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

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

Artigo 17º.-O persoal.

1. O persoal afectado polo este convenio, segundo establece o acordo de Anare e sindicatos do 10 de xaneiro de 2001 e que comprende:

2. Persoal titulado:

2.1. Pertencen a el todos aqueles que estean en posesión do título expedido pola Dirección Xeral da Mariña Mercante para a obtención do cal sexa necesario superar os estudos de formación profesional náutico-pesqueira.

Comprende as seguintes seccións:

-Ponte:

a) patrón ou equivalente.

-Máquinas:

a) Mecánico naval maior ou equivalente.

b) Mecánico maior naval ou equivalente.

3. Personal non titulado.

3.1. Mariñeiro mecánico (mecamar) ou equivalente: 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.

Artigo 18º.-Definicións.

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

Capítulo VIII

Réxime de traballo

Artigo 19º.-Dotacións.

1. As tripulacións das embarcacións comprendidas dentro do ámbito de aplicación deste 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.

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

Artigo 20º.-Xornada de traballo, vacacións e descansos.

1. Dadas as especiais características, natureza do traballo que se vai desenvolver, e de conformidade co regulamentado no Real decreto 1561/1995, do 21 de setembro, e o Real decreto lexixlativo 1/1995, do 24 de marzo, do texto refundido do Estatuto dos traballadores, acórdase unha xornada ordinaria anual de 1.826 horas de traballo efectivo máximo, en aplicación da xornada semanal de corenta horas de traballo efectivo, a cal por razóns de servizo será

levada a cabo en réximes de embarque continuados de 28 días, seguidos doutros 28 días de retén; despois dos anteriores corresponde un período de descanso de 28 días consecutivos.

2. O retén efectuarase como segue: desde as 8.00 ás 14.00 horas, de luns a venres, o persoal estará a bordo efectuando, ademais dos seus servizos, o mantemento dos remolcadores; das 14.00 horas en diante o persoal estará perfectamente localizable.

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

4. 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 enfermidade, e para os permisos especiais. Por un período máximo de 30 días.

5. 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 incluso para a prestación dos servizos.

Artigo 21º.-Período de proba.

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

1.1. Para os patróns ou equivalente, mecánico naval maior ou equivalente o período de proba será de 90 días de traballo efectivo.

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.

2. A incapacidade laboral transitoria derivada de accidente ou enfermidade, común ou laboral, interromperá o dito período de proba.

Artigo 22º.-Ascensos.

1. Para a provisión de vacantes de determinadas categorías 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 dos que teñan que ocupar os ditos postos.

2. Os ascensos efectuaranse de acordo coas seguintes regras xerais:

2.1. O ascenso exixirá a existencia de vacante, entendéndose por tal non só as que se produzan no cadro de persoal, senón tamén as que sexan consecuencia de aumentos nas respectivas categorías.

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.

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

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

2.5. No caso de ascenso establécese un período de proba análogo ao que se fixa no artigo 21º deste convenio. Cumprido satisfactoriamente o período de proba, causarase baixa na anterior categoría, e adquirirse definitivamente a nova. En todo caso, computarase o tempo de servizo, ben na anterior categoría, se se volve a ela, ou ben na nova, se se lle confirmase.

3. O posto de patrón maior de cabotaxe ou equivalente e mecánico naval maior ou equivalente serán sempre de libre designación do armador, e poderán ser cubertos por persoal alleo ao cadro de persoal da empresa.

Capítulo VIII

Traslados, permutas, cesamentos e despedimentos

Sección primeira

Traslados e permutas

Artigo 23º.-Traslados.

1. Enténdese por traslado o cambio permanente da residencia que o traballador tivese establecida.
2. Todo traslado acordado pola empresa e aceptado polo traballador obrigará a aboarlles aos interesados os gastos que o traslado puidese ocasionar.

Artigo 24º.-Permutas.

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

1.1. Que desempeñen cargos ou funcións da mesma categoría e especialidade con idénticas características.

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 debido a outras circunstancias que a empresa poida apreciar.

1.3. Que se funde en motivo xustifico.

1.4. Que ningún dos permutantes fose sancionado pola empresa.

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

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

Sección segunda

Cambio de destino ou función

Artigo 25º.-Normas xerais.

1. O persoal poderá solicitar da empresa, e esta acceder ou non, ao cambio de destino ou función

sempre que se trate de análoga categoría, aínda que sexa de distinta especialidade, e se reúna polo que aspira ao dito cambio as circunstancias de posuír a aptitude necesaria para o novo destino e fundarse en motivo xustifico.

2. No caso de que se acepte o cambio de destino solicitado, o traballador percibirá a retribución correspondente á súa nova categoría, aínda que conservando os beneficios derivados dos seus anos de servizo na empresa.

Artigo 26º.-Traballos de categoría superior.

1. Todo o persoal, en caso de necesidade, poderá ser destinado a traballos de categoría superior cos haberes que corresponda a ela.

2. Este cambio de categoría non deberá ser de duración superior a tres meses ininterrompidos, e o interesado deberá, ao cabo dese tempo, reintegrarse ao seu antigo posto.

3. No suposto de que o traballo de categoría superior que se vaia realizar exixise un período de tempo maior que o sinalado deberá proveerse definitivamente o cargo superior, de acordo co disposto neste convenio.

Artigo 27º.-Traballos de categoría inferior.

1. Se por circunstancias eventuais da empresa se destina 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 categoría, sen que por iso teña que efectuar funcións que lle impliquen vexación ou menoscabo do seu cometido laboral, conservaranse os haberes correspondentes ao seu cargo. Non suporá menoscabo nin vexación efectuar traballos accidentais de categoría inferior intimamente relacionados coas súa función.

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

Artigo 28º.-Persoal con capacidade diminuída.

1. As empresas procurarán destinar a traballos adecuados ás súas condicións físicas, no caso de existir posto dispoñible, ao persoal cunha capacidade diminuída pola idade ou 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 terceira

Comisións de servizo

Artigo 29º.-Comisión de servizo.

1. Entenderase por comisión de servizo a misión ou cometidos especiais con total voluntariedade por parte do traballador, que circunstancialmente se teñen que desempeñar fóra do barco no que figure enrolado.

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; neste caso poderá ampliarse ata o total termo daquela.

3. Independentemente dos gastos de locomoción e axudas de custos a que se refire este convenio, o persoal en comisión percibirá, polo menos, iguais beneficios aos que viñese disfrutando no cargo que desempeña en propiedade, e terá en todo caso dereito a reintegrarse a el tan pronto como remate a misión confiada.

Sección cuarta

Cesamentos e despedimentos

Artigo 30º.-Cesamentos.

1. O persoal poderá rescindir unilateralmente o seu contrato en calquera momento sen máis obriga que a de avisalo cun mes de antelación. A empresa neste caso terá dereito a prescindir dos seus servizos antes de que remate o expresado prazo, sen estar obrigada a satisfacer outra remuneración que a debida ata a data en que efectivamente se produza o cesamento no traballo.

2. No caso de que o cesamento se efectuase sen o aviso previo que o parágrafo anterior establece, o traballador non terá dereito a percibir a liquidación dos seus haberes, soldo, pagas extras, etc., ata a data en que a empresa efectúe o pagamento ao resto do persoal.

Artigo 31º.-Despedimentos.

1. En todos os casos en que sexa necesario efectuar algún despedimento de persoal, a empresa avisará con 30 días de antelación con excepción daqueles que sexan como consecuencia de falta ou sanción; deberán tramitarse de acordo coas disposicións legais que regularán esta materia.

Capítulo IX

Licenzas, excedencias

Sección primeira

Licenzas

Artigo 32º.-Xeral.

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:

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

1.2. Os permisos retribuídos non son acumulables a períodos de descanso, agás os de matrimonio e natalidade. Todos os demais permisos só producirán os seus efectos no momento do feito que orixine o dito permiso.

1.3. Os gastos de viaxe e manutención que orixinen os ditos permisos son a cargo exclusivo do traballador.

1.4. Cando un ou varios traballadores se encontren desfrutando de permiso ou licenza, a empresa á cal pertencen poderá substituílo por algún traballador presente na frota propia, sempre e cando a dita subs

titución sexa posible e non vulnere as demais disposicións contidas neste convenio.

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

-Por nacemento de fillos 4 días.

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

3. O persoal fixo que leve un mínimo de dous anos ao servizo da empresa tamén poderá solicitar licenza sen soldo por prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. É potestade do empresario concedela ou denegala atendendo aos fundamentos que expoña o solicitante, ao expediente persoal deste e ás necesidades do servizo.

4. Estes permisos serán improrrogables e son causa de suspensión temporal do contrato de traballo; deberán 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 segunda

Excedencias

Artigo 33º.-Xeral.

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

Artigo 34º.-Excedencia voluntaria.

1. Poderá solicitar a excedencia voluntaria o persoal que leve polo menos dous anos de antigüidade na empresa.

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

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

4. De non solicitarse o reingreso antes do remate do prazo sinalado, perderá o dereito ao seu posto na empresa.

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.

6. Para ningún efecto se computará o tempo que permaneza en situación de excedencia voluntaria.

Artigo 35º.-Excedencia forzosa.

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 a ocupar a mesma praza que desempeñara anteriormente,

computándose o tempo de excedencia como en activo para efectos de antigüidade. O reingreso deberá solicitalo o interesado dentro do mes seguinte ao seu cesamento no cargo político ou sindical que posuíse.

Capítulo X

Representación dos traballadores

Artigo 36º.-Exercicio do cargo sindical.

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

Artigo 37º.-Facultades do cargo sindical.

1. Expresar con enteira liberdade as súas opinións nas materias concernentes á esfera da representación sindical.

2. Reunirse cos restantes membros da súa central sindical para deliberar sobre temas da súa actividade sindical.

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

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

5. Dispor das facilidades precisas para interromper a súa actividade laboral cando as exixencias da súa representación sindical así o impongan e para comunicarse cos seus representantes e informalos sobre asuntos de interese sindical común.

Artigo 38º.-Eleccións sindicais.

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

Artigo 39º.-Reserva de horas para asuntos sindicais

1. Os representantes sindicais disporán de 20 horas mensuais, que poderán ser empregadas nos seguintes casos:

1.1. Asistencia a congresos, asembleas, consellos e, en xeral, a calquera clase de reunións que fosen convocadas polo seu sindicato.

1.2. Participación en seminarios, cursos de actividade de carácter formativo pola central sindical á que pertencen.

1.3. Actos de xestión que deban realizar por encargo da central sindical á que pertencen ou por razón das súas obrigas específicas.

Artigo 40º.-Dereitos e funcións dos delegados de persoal.

1. Cando o delegado de persoal actúe en representación dos traballadores considerarase que se encontra en comisión de servizo, percibindo as axudas de custo establecidas e salario como se estivese traballando, para ter que negociar convenios ou calquera outro motivo que afecte os traballadores e a empresa conxuntamente.

2. Ningún delegado de persoal poderá ser trasladado da localidade na que preste os seus servizos mentres dure o seu mandato.

3. Asegurar o cumprimento das normas laborais, seguridade ou hixiene no traballo.

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

5. Exercerá o control sobre as horas extraordinarias solicitadas pola empresa, así como a distribución equitativa delas.

6. Vixiará que se cumpran os períodos de embarque e vacacións previstos en cada empresa.

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

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

8.1. Reestruturación de novos sistemas de traballo ou incentivos.

8.2. Novas construcións ou venda das actuais.

9. As medidas disciplinarias que imporá a empresa ou os seus representantes a calquera traballador, se se coidan moi graves, deberán ser postas en coñecemento do delegado de persoal.

10. A empresa facilitará información acerca da situación e marcha xeral dela.

11. Propoñerlle á empresa cantas medidas considere adecuadas en materia da organización da produción ou melloras técnicas.

12. E todos aqueloutros dereitos e funcións que se recollen no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 41º.-Dereito de asemblea.

1. Os tripulantes poderán exercer o seu dereito de reunión, logo de aviso á empresa con dous días de antelación, acordando con ela as medidas oportunas para que a dita reunión se produza de maneira que cause os menores prexuízos á empresa.

Capítulo XI

Condicións económicas

Artigo 42º.-Salario base.

1. Todo o persoal afectado por este convenio percibirá o dito salario base, de acordo coa categoría para a que foi contratado, independentemente da súa titulación, académica ou profesional, actual ou futura, e segundo os niveis, que para as distintas categorías se establecen nas táboas retributivas dos anexos a este convenio.

Artigo 43º.-Complemento de contrato (ad personam).

1. Ao persoal contratado con dereitos consolidados anteriores aboaráselle na contía que perciban segundo a táboa do anexo II denominada complemento de contrato.

2. As contías especificadas na dita táboa absorben os dereitos adquiridos polos traballadores polo concepto de complemento de antigüidade e a contía

será percibida polos traballadores afectados durante toda a súa vinculación laboral á empresa. Os importes da táboa estarán suxeitos a revisión salarial.

3. O complemento de contrato deberá ser retribuído tamén coas gratificacións extraordinarias de verán e Nadal.

Artigo 44º.-Actividade.

1. De forma xeneralizada 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, acórdase o pago deste complemento que se devengará e aboará por día natural segundo a contía establecida no anexo a este convenio.

Artigo 45º.-Gratificacións extraordinarias de verán e Nadal.

1. Todos os traballadores afectados por este convenio percibirán cadansúa paga a razón de salario base máis complemento de contrato, que se devengarán o 15 de xullo e o 15 de decembro, respectivamente.

Artigo 46º.-Complemento de salvamento.

1. Para os actos de auxilio, salvamento, asistencia ou calquera actividade extraordinaria, non propia do remolque, establécese un complemento para os tripulantes consistente no 40% do premio que polo dito servizo se perciba. O premio será o resultado de deducir da remuneración total os gastos en que se incorrese como consecuencia do dito auxilio ou salvamento.

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

Artigo 47º.-Roupa de traballo.

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.

Artigo 48º.-Axuda escolar.

A empresa aboará en concepto de subvención para material escolar a cantidade de 150 euros anuais por cada fillo de empregado e ata que cumpra a idade de 25 anos, sempre que xustifique a súa escolaridade.

Artigo 49º.-Perda de equipaxe.

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

Artigo 50º.-Incapacidade transitoria.

1. As situacións de incapacidade transitoria, 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 ata o 100% do salario real devengado

durante o mes anterior. Enténdese por salario real os conceptos que engloban o salario base, complemento de actividade e complemento de contrato.

Artigo 51º.-Seguro complementario de accidentes de traballo.

1. con independencia das prestacións do sistema público da Seguridade Social aplicable aos traballadores, a empresa concertará coa entidade aseguradora que designen libremente, unha póliza para cubrir as contingencias de morte, invalidez permanente total para a profesión habitual, invalidez absoluta e gran invalidez, derivadas de accidente de traballo ou enfermidade profesional, que garantan a entrega dun capital ao traballador afectado ou os seus habentes causa coas seguintes cantidades:

1.1. Por morte: 50.000 euros.

1.2. Por invalidez: 62.000 euros.

Artigo 52º.-Revisión salarial.

1. Os salarios pactados neste convenio producirán unha variación anual en cada ano da súa vixencia equivalente á variación que experimente o índice de prezos ao consumo (IPC) real, publicado polo Instituto Nacional de Estatística para o conxunto nacional, incrementando en 0,50 puntos para o ano 2004, IPC real máis 0,50 para o 2005 e IPC real máis 0,50 puntos para o ano 2006.

2. Anualmente, aplicarase na nómina de xaneiro unha suba salarial a conta, equivalente á previsión do IPC, de non existir tal previsión pactarase este incremento coa comisión negociadora.

Artigo 53º.-Axudas de custo e gastos de viaxe.

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

2. Non serán considerados como gastos de viaxe os que deriven do traslado do traballador desde a súa residencia ao posto base do remolcador.

Artigo 54º.-Traballos especiais.

1. Considéranse traballos especiais os que derivan do anexo III e que teñan como obxecto final o pase de certificados de inspección de IBM e/ou sociedade de clasificación.

2. Tamén se inclúen no anexo III os traballos sucios e penosos que aboarán tras a súa realización, considéranse como tales as limpezas especificadas no dito anexo.

Artigo 55º.-Premio de natalidade.

1. Establécese un premio consistente no pagamento único de 150 euros por nacemento de cada fillo.

Artigo 56º.-Saídas ao mar.

1. Aos traballadores que efectúen saídas ao mar con carácter mercantil e como contraprestación da obriga destes a levalos a cabo, aboaráselles 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 3º día aboaráselles o 50% polos mesmos períodos.

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

3. Consideraranse saídas ao mar todo traballo para realizar remolques de porto a porto, posicionamento e stand by fóra do porto de Ferrol.

Capítulo XII

Faltas e sancións

Sección primeira

Das faltas en que poden incorrer os traballadores

Artigo 57º.-Xeral.

1. Consideraranse faltas para efectos laborais as accións ou omisións en que poidan incorrer os traballadores comprendidos neste convenio en relación cos traballos que teñan que realizar, ou os servizos que deben prestar, ou con ocasión ou como consecuencia deles.

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

Artigo 58º.-Faltas leves.

1. Son faltas leves:

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

1.2. As de puntualidade inferior a quince minutos, sempre que o atraso non derive prexuízo para o servizo que deba prestar; en tal caso terá a consideración de falta grave.

1.3. Abandonar sen motivo xustificado o traballo, aínda que sexa por breve tempo.

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

1.5. Incorrer en pequenos descoidos na conservación dos materiais e utensilios ou efectos que o traballador teña ao seu cargo.

Artigo 59º.-Faltas graves.

1. Considéranse faltas graves:

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 un compañeiro abondará unha soa falta de puntualidade para que esta sexa considerada como falta grave.

1.2. Entregarse a xogos ou distraccións, calquera que sexa, estando de servizo.

1.3. Neglixencia ou descoido no traballo que afecte sensiblemente á súa boa marcha.

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.

1.5. A embriaguez habitual non estando de servizo.

1.6. Ausentarse do buque sen permiso do xefe correspondente.

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

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

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

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

Artigo 60º.-Faltas moi graves.

1. Son faltas moi graves:

1.1. Malos tratos de palabra ou de obra e a falta grave de respecto e consideración aos xefes, compañeiros e subordinados.

- 1.2. A reincidencia en faltas de subordinación, disciplina ou cumprimento de servizo. Considérase como tal a negativa a efectuar o traballo ordenado, calquera que sexa a natureza desta e a hora en que deba realizarse.
- 1.3. O abuso de autoridade por parte dos xefes ou superiores respecto ao persoal que lle está subordinado.
- 1.4. O abandono do servizo de garda.
- 1.5. A estafa, roubo ou furto cometidos dentro ou fóra do buque ou a comisión de calquera outro delito que poida ser motivo de desconfianza respecto ao seu autor.
- 1.6. O contrabando de mercadorías, divisas ou produtos intervidos, mesmo se pola súa natureza ou circunstancias que concorran non chegue a constituír delito ou falta sancionable pola lexislación vixente sobre a materia.
- 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.
- 1.8. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar danos en materiais e utensilios, ferramentas, maquinaria, aparellos, enxoval e documentos da empresa.
- 1.9. A embriaguez en acto de servizo.
- 1.10. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa, así como revelar a elementos estraños datos de reserva obrigada.
- 1.11. A blasfemia habitual.
- 1.12. A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.
- 1.13. Orixinar frecuentes rifas e pendencias cos compañeiros.
- 1.14. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusable.
- 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 segunda

Das sancións aos traballadores

Artigo 61º.-Xeral.

1. Aos traballadores que, amparados nos dereitos que por este convenio se lles recoñecen, non teñan en conta as recíprocas obrigacións que aquel impón, e para corrixir precisamente as faltas que se observen no cumprimento do deber, poderán imporse as sancións que nos artigos seguintes se determinan, observándose ao propio tempo as normas xerais que a seguir se indican:

1.1. Non se seguirá orde de prelación ningunha e poderase impor indistintamente calquera sanción das que, segundo a cualificación da falta, sinala o artigo seguinte.

1.2. As sancións, que en orde laboral poidan imporse, entenderanse sen menoscabo da indemnización de danos e perdas a que houbese lugar.

Artigo 62º.-Sancións.

1. As sancións que poderán imporse serán as seguintes:

1.1. Por faltas leves:

1.1.1. Amoestación verbal.

1.1.2. Amoestación por escrito.

1.2. Por faltas graves:

1.2.1. Suspensión de emprego e soldo dun día a tres meses.

1.3. Por faltas moi graves:

1.3.1. Suspensión de emprego e soldo de tres a seis meses.

1.3.2. Despedimento con perda total dos seus dereitos.

Capítulo XIII

Seguridade e hixiene no traballo

Sección primeira

Medidas de carácter xeral

Artigo 63º.-Xeral.

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.

Artigo 64º.-Normativa.

1. Observaranse as disposicións vixentes da OIT, 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:

1.1. Sen excepción deben levar todas as embarcacións unha caixa de urxencias con todo o material exixido polas disposicións de Sanidade.

1.2. As embarcacións e particularmente os aloxamentos e servizos do persoal estarán sempre en perfectas condicións hixiénicas. Realizaranse as desinfeccións e desinsectacións precisas e deberanse reunir as necesarias exixencias de limpeza.

Artigo 65º.-Prevención de riscos laborais.

1. As partes asinantes entenden a saúde laboral e a prevención de riscos profesionais como materia fundamental.

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.

3. Unha vez elaborada a avaliación inicial de riscos deberá existir na empresa un plan de prevención de riscos laborais cuxo cumprimento e vixilancia serán encomendados ao Servizo de Prevención. O dito servizo estará formado ben polo persoal da empresa, ben por unha entidade especializada allea á empresa. En ambos os dous casos, a empresa garante que o Servizo de Prevención estará en funcionamento en todo momento.

O Servizo de Prevención, calquera que fora a forma da súa constitución, gozará das facultades e privilexios que determina a Lei 31/1995, cumprindo as funcións que esta determina.

4. Os traballadores exercerán 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.

ANEXO I

Táboa salarial 2004 (€)

Táboa salarial de 2003 incrementada nun 2% a conta do IPC de 2004:

	Salario base	Actividade ax. custo	Bruto mensual	Paga extra	Bruto anual
Patrón maior	1.312,09	925,76	2.237,85	1.312,09	29.478,38
Mec. nav.	1.306,29	884,71	2.191,00	1.306,29	28.904,62
Mecamar	1.105,92	565,86	1.671,77	1.105,92	22.273,13

**ANEXO
Complemento contrato**

II

Traballador	Complemento contrato 2003 (€)
Francisco M. Silvar Domínguez	29,30
Gaspar González Vidal	29,30
Manuel García Fernández	29,30
Santiago Poole Pascual	67,16

**ANEXO III
Traballos especiais sucios e penosos**

Ao dito anexo subúselles o 10% polo aumento do IPC dos anos 2001, 2002 e 2003 inclusive.

Artigo 66°.-Remolcador Hocho.	
Limpeza enfriador de auga doce motores principais	99,17 €
Limpeza enfriador de aceite motores principais	99,17 €
Limpeza enfriador aceite bomba hélice de proa	33,06 €
Limpeza enfriador turbo motor principal	82,64 €
Limpeza tanques de auga doce/agua lastre	99,17 €
Limpeza tanques de combustible	165,28 €
Limpeza do cárter motores principais	105,78 €
Limpeza reixas de fondo	66,11 €
Limpeza e picado de sentinas	264,45 €
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de fondo	39,67 €
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de costado	16,53 €
Desmontar/montar bomba de contra incendios	165,28 €

Desmontar/montar compresores de aire	59,50 €
Desmontar/reparar bomba acoplada de aceite motor principal	165,28 €
Desmontar/reparar bomba auga salada auxiliares	42,97 €
Desmontar culata motor principal	85,94 €
Desmontar culata e pistón motor principal	165,28 €
Desmontar camisa motor principal	85,94 €

Artigo 67º.-Remolcador Ibaizabal Cuatro.

Limpeza enfriador de auga doce motores principais	99,17 €
Limpeza enfriador de aceite motores principais	99,17 €
Limpeza enfriador aceite bomba hélice de proa	33,06 €
Limpeza enfriador turbo motor principal	82,64 €
Limpeza tanques de auga doce/auga lastre	99,17 €
Limpeza tanques de combustible	165,28 €
Limpeza do cárter motores principais	105,78 €
Limpeza reixas de fondo	66,11 €
Limpeza e picado de sentinas	264,45 €
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de fondo	39,67 €
Desmontar/montar e esmerilar válvulas de costado	16,53 €
Desmontar/montar bomba de contra incendios	165,28 €
Desmontar/montar compresores de aire	59,50 €
Desmontar/reparar bomba acoplada de aceite motor principal	165,28 €
Desmontar/reparar bomba auga salada auxiliares	42,97 €
Desmontar culata motor principal	85,94 €
Desmontar culata e pistón motor principal	165,28 €
Desmontar camisa motor principal	85,94 €

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.