

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Amarradores y Boteros (Código de Convenio número 3002485) de ámbito Sector, suscrito con fecha 30-04-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28-03-1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06-06-1981), resuelvo:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia .

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE AMARRADORES DE LA REGIÓN DE MURCIA
2004-2007

TÍTULO PRIMERO

ÁMBITO, VIGENCIA Y UNIDAD DEL CONVENIO

Artículo 1.º Naturaleza.— 1. El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en el sector de Amarradores o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

Art. 2.º Ámbito territorial y funcional.— El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas del sector de Amarradores y sus trabajadores, en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

Art. 3.º Ámbito personal.— El Convenio afectará a todos los trabajadores del Sector de Amarradores, con las excepciones previstas en los artículos 1.3 y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º Vigencia, duración, prórrogas y denuncia.— 1. El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor el 1 de enero de 2004, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito.

2. Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del mismo, en el plazo de los 2 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

En defecto de preaviso y denuncia, el presente Convenio se prorrogará en sus estrictos términos por períodos de un año, aplicando la cláusula de garantía del artículo 27 del presente Convenio.

3. La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos.

Art. 5.º Compensación, absorción y garantía personal.— 1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por

cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

2. Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

3. A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

Art. 6.º Vinculación a la totalidad.— 1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o Nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad.

Art. 7.º Adscripción del personal.— 1. En los puertos de la Región de Murcia donde el servicio de amarre y desamarre se considera un servicio público y sea gestionado por una empresa privada, al término de la concesión de dicho servicio, los trabajadores de la empresa concesionaria saliente pasarán a estar adscritos a la nueva empresa titular de la concesión, con todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho puerto, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la concesión se encuentren en situación de vacaciones, IT, accidentados, en excedencia, en servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro de trabajo objeto de trabajo objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final del presente artículo.

El inicio del plazo se contará a partir del momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a la Comisión Paritaria del Convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores sólo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

3. La aplicación del presente artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, la empresa cesante, la nueva adjudicataria y los trabajadores.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo.

Documentos a aportar por la empresa saliente a la entrante:

a) Certificados de los organismos competentes de estar al corriente de sus obligaciones laborales y fiscales.

b) Fotocopias de los Tc2 y Tc1 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.

d) Relación del personal en la que conste: Nombre y apellidos, datos personales, Número de

afiliación a la Seguridad Social, n.º DNI, datos laborales, antigüedad, tipo de contrato, jornada, horario, fecha del disfrute de sus vacaciones y si ostenta cargo de representación legal de los trabajadores.

e) Copia de los documentos debidamente diligenciados por los trabajadores, en el que se haga constar que han percibido de la empresa saliente su liquidación de haberes y partes proporcionales hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente de pago cantidad alguna.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.º Comisión paritaria.— 1. La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

2. En consecuencia, cualquier supuesto de conflicto individual o colectivo, derivado de contencioso relativo al cumplimiento, aplicación o interpretación del Contenido del Convenio, deberá someterse a la consideración de la Comisión Paritaria, como requisito previo a la intervención de la Jurisdicción Laboral o de la Autoridad Laboral, y viciará de nulidad cualquier instancia sin la cumplimentación de este trámite.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, es decir, dos miembros designados por las empresas del Sector de Amarradores, y otros dos elegidos o designados por los sindicatos en base a la representación obtenida en las últimas elecciones sindicales. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

4. A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente entre personas idóneas de empresas del Sector de Amarradores.

5. Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de los representantes del personal integrante de la Comisión.

5. Normas de funcionamiento.

a) La Comisión Paritaria se reunirá:

a.1) A instancias de la representación de las empresas.

a.2) A instancias de al menos uno de los representantes de los trabajadores.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión Paritaria se fijará de mutuo acuerdo entre las partes, intentando que se celebre dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

b) Son funciones de esta representación interpretar este Convenio y sus posibles discrepancias.

TÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9.º Organización del trabajo.— La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general, es facultad de la Dirección de las empresas. No obstante, éstas informarán y oirán a los representantes legales de los trabajadores legalmente reconocidos, en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que interesen a los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general.

Art. 10. Proceso productivo.— El trabajo a realizar dado la naturaleza del mismo tiene la consideración de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas, organizativas y de producción, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año.

Los trabajadores se comprometen a realizar los servicios de retén, tiempo de espera y a

disposición, para la buena marcha de los servicios, respetando los límites establecidos en la legislación vigente.

En el supuesto de que algún trabajador no desee realizar los servicios mencionados, lo comunicará por escrito a la dirección de su empresa y ésta le dará traslado a la Comisión Paritaria, para su estudio y resolución legal.

Art. 11. Polivalencia, trabajos de superior o inferior categoría.— 1. Como principio organizativo los empleados trabajarán en equipo. Por consiguiente, éstos podrán rotar dentro del propio equipo, o a otro equipo, según las necesidades del trabajo, ocupando los puestos que sean asignados por la dirección de las empresas.

2. En los casos de movilidad funcional del personal dentro del Centro de trabajo podrán producirse las siguientes situaciones, aplicándose en cuanto a consecuencias y plazos lo establecido en la legislación laboral:

— A puestos de Superior Categoría:

Las empresas, en casos de necesidad, podrán destinar a los empleados a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe tales trabajos de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

— A puestos de Inferior Categoría:

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva las empresas precisaran destinar a un empleado a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrán hacerlo por el tiempo imprescindible, no sufriendo modificación alguna sus retribuciones.

Art. 12. Ingresos.— El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación.

Tendrán prioridad para el ingreso quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas u otros contratos diferentes a los de duración indefinida.

Las empresas determinarán el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

Art. 13. Contratación laboral.— Los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en aprendizaje y prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las contrataciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido y se respetará el principio de causalidad: Necesidades fijas, empleo fijo.

Se acuerda expresamente que se podrá celebrar contratos de carácter eventual concreto los contratos regulados por los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y RD 2720/1998, de 18 de diciembre y en su caso por lo establecido en la disposición adicional novena y transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, acordándose que la duración máxima para la contratación eventual, será de doce meses en un período de veinticuatro.

Art. 14. Período de prueba.— 1.º Tres meses para titulados. Se entiende por Titulados, aquellas personas que han efectuado Curso de Formación en Escuela Náutico–Pesquera, para la obtención de Titulación equivalente a: Patrón de Tráfico Interior, Patrón de Cabotaje, Mecánico Naval, etcétera. Se reconocerán como personal Titulado, cuando las necesidades de Contratación de la Empresa, vayan en función de Titulación concreta. Aquellas personas que sean contratadas con Categoría Profesional de Botero–Amarrador y éstas estén en posesión del Diploma de haber efectuado el Curso de Formación y Reciclaje de Amarradores o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento, serán consideradas como Personal Titulado.

2.º Un mes para no titulados. Son aquellas personas las cuales son contratadas con la Categoría de Ayudante–Auxiliar, y solamente es necesario estar en posesión del Certificado de Competencia Marinera, o comprometerse a obtenerlo en la siguiente convocatoria de Curso que realice la Administración Competente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. De no obtenerlo, será causa de despido procedente.

3.º Para el resto de personal se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Será requisito imprescindible para ingresar en las Empresas, el someterse a un reconocimiento médico en los servicios médicos que las empresas determinen.

2. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, fuere el empleado o la empresa, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

3. La situación de IT o cualquier otra circunstancia suspensiva de la relación laboral, de las enumeradas en el artículo 45 de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, interrumpirá el citado período de prueba no pudiendo producirse la instancia de resolución descrita en el párrafo anterior en dichas circunstancias.

Art. 15. No competencia, lealtad, conflictos de intereses.— 1. Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados del sector convienen que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la actividades de las empresas, sin obtener previamente expresa autorización escrita de las mismas.

2. Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a operaciones y datos relacionados con sus empresas.

3. La transgresión o incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerada a todos los efectos como transgresión de la buena fe contractual.

Art. 16. Ceses.— 1. Los empleados que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con al menos treinta días de preaviso.

2. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes correspondientes, un día de salario por cada día de falta de preaviso.

3. En el momento de causar baja en la empresa, el empleado procederá a la devolución y entrega de todos los enseres, utillajes y material propiedad de la misma, en dicho acto retirará sus efectos personales.

Art. 17. Excedencia.— La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel local, autonómico o estatal, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El empleado con una antigüedad en la empresa de un año al menos, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo empleado, si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Si el empleado en excedencia voluntaria no solicita el reingreso antes de finalizar el plazo por el que se le concedió la excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

4. En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia, se estará a lo establecido en la legislación.

Art. 18. Clasificación del personal.— 1. Personal de Servicio de amarre.

Capataz/Encargado. Nivel 1.

Patrón Portuario. Nivel 1.
Patrón Amarrador. Nivel 2.
Botero Amarrador. Nivel 3.
Mecánico. Nivel 2.
Ayudante/Auxiliar. Nivel 4.
2. Personal Lanchas de Tráfico Interior.
Patrón Tráfico Interior. Nivel 2.
Marinero Tráfico Interior. Nivel 3.
Ayudante/Auxiliar. Nivel 4.
3. Personal Lanchas pasaje y provisiones.
Patrón Lancha Servicio. Nivel 2.
Marinero Lancha Servicio. Nivel 3.
Ayudante/Auxiliar. Nivel 4.
4. Personal de Oficina.
Oficial Administrativo. Nivel 3.
Auxiliar Administrativo/Ayudante. Nivel 4.
5. Personal de Servicios Náutico–Terrestres.
Profesional de Oficio de 1.ª Nivel 2.
Profesional de Oficio de 2.ª Nivel 3.
Profesional de Oficio de 3.ª Nivel 4.
Encargado de Servicio de Guardinaje. Nivel 3.
Operario de Servicio de Guardinaje. Nivel 4.

La creación, supresión o asignación de categorías profesionales será competencia de la Empresa.

Definición de categorías o niveles

1. Personal de servicio de amarre:

Ayudante/auxiliar (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que tendrá la titulación de Marinero Competente, debiendo estar capacitado para realizar las siguientes funciones:

- Colaborar con el Botero–Amarrador en las operaciones de amarre y desamarre.
- Realizará tareas de mantenimiento de los medios materiales de la empresa, relacionados éstos con la actividad.

Promoción: Aquellos Ayudantes/Auxiliares que tras 1 año en el puesto de trabajo y previo informe favorable de su Patrón–Amarrador, serán promocionados a la categoría de Botero–Amarrador (Nivel 2), con todos los derechos recogidos en este Convenio.

Mecánico (Nivel 2): Trabajador mayor de 18 años, que deberá estar en posesión del Título de Mecánico Naval de 2.ª Clase o FP.2 en la Especialidad de Mecánica o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Estará al cuidado y mantenimiento de los equipos mecánicos o maquinaria de los medios materiales de la empresa relacionados con la actividad.

Para el ingreso o promoción en esta categoría, deberá acreditar los conocimientos y titulaciones correspondientes, además de superar las correspondientes pruebas de selección.

Botero–amarrador (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas de amarre y desamarre de buques. Realizará también las tareas propias de mantenimiento de equipos. Estará a las órdenes del Patrón–Amarrador , valorándose en su clasificación profesional, el haber realizado el curso de Formación y Reciclaje de Amarradores de Buques o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Patrón–Amarrador , serán cubiertas previa selección por la dirección de la empresa, valorándose: Antigüedad, conocimiento en el manejo de los equipos y, especialmente responsabilidad y capacidad de mando.

Patrón–amarrador (Nivel 2): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas de manejo y tripulación de las embarcaciones de amarre. Deberá estar al día en cada momento, con los títulos exigidos por la legislación o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Será el responsable del equipo o colla, para la realización de los servicios a efectuar. Estará a las órdenes del Encargado .

Patrón portuario (Nivel 1): Trabajador que acreditará el título profesional de Patrón Portuario, conforme a lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 2062/1999, de 30 de diciembre, del Ministerio de Fomento, por el que se regula el nivel mínimo de formación en profesiones marítimas o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento, con los siguientes requisitos de obtención y atribuciones:

A) Requisitos de obtención:

a) Haber cumplido 20 años de edad.

b) Haber realizado un período de embarque superior a 24 meses, al menos doce de ellos en el servicio de puente como marinero de la guardia de navegación y otros doce meses en el servicio de máquinas.

c) Superar la prueba de idoneidad profesional que se determine por el Ministerio de Fomento, de acuerdo con las normas de competencia de la sección A–II/3 del Código de Formación.

B) Atribuciones:

Ejercer como patrón de buques mercantes de arqueado bruto no superior a 100 GT que realicen navegaciones que no se alejen más de 3 millas de un puerto y que, en su caso, transporten un máximo de 150 pasajeros. Podrán ejercer simultáneamente el mando de la embarcación y el servicio de máquinas siempre y cuando lo permita las características de la embarcación y la potencia propulsora no rebase los 375 kW en un solo motor o el doble de la citada potencia propulsora en dos o más motores.

Todo ello conforme con lo prevenido en la disposición transitoria primera de la Orden de 4 de septiembre, del Ministerio de Fomento, número FOM/2296/2002.

Perdiendo las condiciones laborales establecidas para la categoría por falta de cumplimiento de las normas establecidas.

Encargado (Nivel 1): Trabajador mayor de 18 años, estará a las órdenes directas de la dirección de la empresa, coordinando las mismas, con los equipos existentes del servicio de amarre, en cada momento. Colaborará físicamente en las tareas a realizar en las operaciones de amarre y desamarre, cuando por necesidades del servicio sean imprescindibles.

Su designación para este cargo, será de libre elección por la dirección de la empresa.

2. Personal lanchas de tráfico interior.

Ayudante/auxiliar (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que tendrá la titulación de Marinero Competente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento, debiendo estar capacitado para la realización de las siguientes funciones:

— Colaborar con el Marinero de Tráfico Interior, en las operaciones a realizar en las embarcaciones de Tráfico Interior.

— Realizará tareas de mantenimiento de los medios materiales de la empresa, relacionados

éstos con la actividad.

Promoción: Aquellos Ayudantes/Auxiliares que tras 1 año en el puesto de trabajo y previo informe favorable de su Patrón, serán promocionados a la categoría de Marinero de Tráfico Interior (Nivel 3), con todos los derechos recogidos en este Convenio.

Marinero tráfico interior (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años que realiza las funciones de amarre, desamarre y tripulación de las embarcaciones para el servicio de Tráfico Interior de Puerto. Realizará también las tareas propias de mantenimiento de equipos. Estará a las órdenes del Patrón, valorándose en su clasificación profesional, el haber realizado algún curso de clase superior a la mínima requerida como es la de Marinero Competente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Patrón de Tráfico Interior (Nivel 2), serán cubiertas previa selección por la dirección de la empresa, valorándose: titulación, antigüedad, conocimiento en el manejo de los equipos y especialmente, capacidad de mando y responsabilidad.

Patrón tráfico interior (nivel 2): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas de manejo y tripulación de las embarcaciones de Tráfico Interior de Puerto. Deberá estar al día en cada momento, con los títulos exigidos por la legislación vigente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Será el responsable del equipo para la realización de los servicios a efectuar. Estará a las órdenes directas del encargado o superior inmediato.

3. Personal de lanchas de pasaje y provisión:

Ayudante/auxiliar (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que tendrá la titulación de Marinero Competente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento, debiendo estar capacitado para realizar las siguientes funciones:

— Colaborar con el Marinero de Lancha de Servicios, en las operaciones a realizar en las embarcaciones de pasaje y provisión.

— Realizará tareas de mantenimiento de los medios materiales de la empresa, relacionados éstos con la actividad.

Promoción: Aquellos Ayudantes/Auxiliares que tras 1 año en el puesto de trabajo y previo informe favorable de su patrón, serán promocionados a la Categoría de Marinero de Lancha de Servicio (Nivel 3), con todos los derechos recogidos en este Convenio.

Marinero lancha de servicio (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas de amarre, desamarre y tripulación de las embarcaciones de pasaje y provisión. Realizará también las tareas propias de mantenimiento de los equipos. Estará a las órdenes del patrón, valorándose en su clasificación profesional, el haber realizado algún curso el cual sea superior a la mínima requerida como es la de Marinero Competente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Las vacantes que se produzcan en la categoría de Patrón de Lanchas de Pasaje y Provisión, serán cubiertas previa selección por la dirección de la empresa, valorándose: Titulaciones, antigüedad, conocimiento en el manejo de los equipos y especialmente, capacidad de responsabilidad y mando.

Patrón lancha de servicio (Nivel 2): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas de manejo y tripulación de las embarcaciones de pasaje y provisión. Deberá estar al día en cada momento, con los títulos exigidos por la legislación vigente o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Será el responsable del equipo, para la realización de los servicios a efectuar. Estará a las órdenes del encargado o superior inmediato.

4. Personal de oficina:

Auxiliar administrativo/ayudante (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que tendrá la titulación de FP.1 Administrativo o Titulación equivalente reconocida por la Legislación vigente en cada momento, debiendo estar capacitado para realizar las siguientes funciones:

— Colaborar con el Oficial Administrativo, en las tareas a efectuar en las oficinas de la empresa, destinadas éstas a trabajos administrativos.

Promoción: Aquellos Auxiliares Administrativos/Ayudantes, que tras 1 año en el puesto de trabajo y previo informe favorable de su superior de departamento, estando éstos en posesión del Título FP.2 Administrativo, serán promocionados a la categoría de Oficial Administrativo (Nivel 3), con todos los derechos recogidos en este Convenio.

Oficial administrativo (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años, que realiza las tareas administrativas de la empresa. Estará a las órdenes directas de la dirección de la misma, y será el responsable del buen funcionamiento de la oficina y del personal que esté a su cargo, cerciorándose en cada momento que los trabajos a efectuar sean desempeñados con la debida puntualidad y eficacia.

5. Personal de servicios Náutico–Terrestres:

Profesional de oficio de 1.^a (Nivel 2): Trabajador mayor de 18 años, que estará destinado a trabajos de mantenimiento de las embarcaciones. Los trabajos a realizar constarán de: Rascado de casco, pintado de las embarcaciones y pequeñas reparaciones. Estará a las órdenes directas de la dirección de la empresa, siendo éste el que transmita y supervise la realización de estas tareas, sobre el personal del grupo o colla que esté a su cargo.

Para desempeñar esta categoría, deberá estar en posesión del Título FP.2 en la Rama Mecánica o Metal o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Esta categoría será de libre designación por la dirección de la empresa, valorándose además de la antigüedad, responsabilidad y capacidad de mando.

Profesional de oficio de 2.^a (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años, que deberá estar en posesión del Título de FP.1 en la Rama de Mecánica o Metal o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento. Colaborará con los trabajos a efectuar en el mantenimiento y reparación de las embarcaciones. Estará a las órdenes directas del Profesional de Oficio de 1.^a

Promoción: para el ascenso a la categoría de Profesional de Oficio de 1.^a (Nivel 2) y siempre que las necesidades de la empresa lo requieran por aumento de plantilla o jubilación, deberá de reunir los siguientes requisitos:

1. Antigüedad, al menos, de 2 años en la categoría.
2. Informe favorable de su inmediato superior, frente a la dirección.
3. Estar en posesión del Título de FP.2 en la Rama de Mecánica o Metal .

Profesional de oficio de 3.^a (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que se inicia en los trabajos de mantenimiento y reparación de las embarcaciones. Estará bajo las instrucciones del Profesional de Oficio de 2.^a

Promoción: para el ascenso a la categoría de Profesional de Oficio de 2.^a (Nivel 3) o Titulación equivalente reconocida por la Legislación Marítima vigente en cada momento, deberá de reunir los siguientes requisitos:

1. Antigüedad, al menos, de 2 años en la categoría.
2. Informe favorable del Profesional de Oficio de 1.^a, frente a la dirección.
3. Estar en posesión del Título de FP.2 en la Rama de Mecánica o Metal .

Encargado de servicio de guardinaje (Nivel 3): Trabajador mayor de 18 años, el cual desempeña las funciones de: custodia, vigilancia y cuidado, de las embarcaciones tanto varadas en tierra como amarradas, en los varaderos de la empresa.

Estará a las órdenes directas de la dirección de la empresa, en lo referente a ese departamento. La designación para este cargo, será de libre elección por la dirección de la empresa, valorándose la antigüedad y el cumplimiento de sus funciones en la categoría de Operario de Servicio de Guardinaje .

Operario de servicio de guardinaje (Nivel 4): Trabajador mayor de 18 años, que se inicia en las tareas de: custodia, vigilancia y cuidado, de las embarcaciones tanto varadas en tierra como

amarradas, en los varaderos de la empresa. Estará a las órdenes directas del Encargado de Servicio de Guardinaje .

Promoción: Siempre y cuando existan vacantes en la categoría de Encargado de Servicio de Guardinaje , se valorarán los siguientes criterios:

1. Antigüedad, al menos, de 2 años en la categoría.
2. Informe favorable frente a la dirección, de su inmediato superior.

Art. 19. Viajes, desplazamientos y traslados.— Se estará a lo prevenido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, si bien en caso de desavenencias entre las partes, será la Comisión Paritaria del Convenio la que estudiará en cada caso concreto los intereses de las partes.

Art. 20. Permutas.— Las permutas de puesto de trabajo entre empleados se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección, debiendo informarse a la Representación de los Trabajadores.

Art. 21. Formación.— 1. Las empresas asumen el compromiso de formar y entrenar a los empleados, para que éstos sean capaces de cumplir y desarrollar correctamente las funciones y trabajos específicos que se les asignen así como atender los requerimientos que exija su puesto de trabajo en cada momento.

2. En los casos en los que la formación o entrenamiento deba realizarse fuera del centro de trabajo, o requiera la movilidad geográfica temporal del empleado, y éste estuviera de acuerdo, los gastos correspondientes serán por cuenta de las empresas, respetándose en todo caso las condiciones señaladas en el artículo 40.3 del ET.

TÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJO

Art. 22. Jornada de trabajo.— 1. La duración de la jornada anual será de 1.800 horas de tiempo de trabajo efectivo, siendo por tanto la jornada semanal de 40 horas, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Las horas efectivas de trabajo serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada. Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en los descansos o en la comida.

DISTRIBUCIÓN MENSUAL DE LA JORNADA

ENERO						
Guardias	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	31
Retén	3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	27, 28	
Libres	5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	29, 30	
Libranza						
N.º días guardias/mes		11		N.º de horas/mes		132
N.º días retén/mes		10		N.º de horas/mes		20
N.º días libres/mes		10		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		0		N.º de horas/mes		0

FEBRERO						
Guardias	1	6, 7		19, 20	25, 26	
Retén	2, 3	8, 9		21, 22	27, 28	
Libres	4, 5	10, 11		23, 24		
Libranza		12, 13, 14, 15, 16, 17, 18				
N.º días guardias/mes	7		N.º de horas/mes		84	
N.º días retén/mes	7		N.º de horas/mes		14	
N.º días libres/mes	7		N.º de horas/mes		0	
N.º días libranza/mes	7		N.º de horas/mes		0	

MARZO						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	27, 28
Retén		5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	29, 30
Libres	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	31
Libranza						
N.º días guardias/mes	10		N.º de horas/mes		120	
N.º días retén/mes	10		N.º de horas/mes		20	
N.º días libres/mes	11		N.º de horas/mes		0	
N.º días libranza/mes	0		N.º de horas/mes		0	

ABRIL						
Guardias			9, 10	15, 16	21, 22	27, 28
Retén			11, 12	17, 18	23, 24	29, 30
Libres	1		13, 14	19, 20	25, 26	
Libranza	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8					
N.º días guardias/mes	8		N.º de horas/mes		96	
N.º días retén/mes	8		N.º de horas/mes		16	
N.º días libres/mes	7		N.º de horas/mes		0	
N.º días libranza/mes	7		N.º de horas/mes		0	

MAYO						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16		28, 29
Retén		5, 6	11, 12	17, 18		30, 31
Libres	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20		
Libranza				21, 22, 23, 24, 25, 26, 27		
N.º días guardias/mes	8		N.º de horas/mes		96	
N.º días retén/mes	8		N.º de horas/mes		16	
N.º días libres/mes	8		N.º de horas/mes		0	
N.º días libranza/mes	7		N.º de horas/mes		0	

JUNIO						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	27, 28
Retén		5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	29, 30
Libres	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	
Libranza						
N.º días guardias/mes	10		N.º de horas/mes		120	
N.º días retén/mes	10		N.º de horas/mes		20	
N.º días libres/mes	10		N.º de horas/mes		0	
N.º días libranza/mes	0		N.º de horas/mes		0	

JULIO						
Guardias		3, 4		16, 17	22, 23	28, 29
Retén		5, 6		18, 19	24, 25	30, 31
Libres	1, 2	7, 8		20, 21	26, 27	
Libranza		9, 10, 11, 12, 13, 14, 15				
N.º días guardias/mes	8		N.º de horas/mes		96	
N.º días retén/mes	8		N.º de horas/mes		16	

N.º días libres/mes	8	N.º de horas/mes	0
N.º días libranza/mes	7	N.º de horas/mes	0

AGOSTO						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	
Retén		5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	
Libres	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	
Libranza					27, 28, 29, 30, 31	
N.º días guardias/mes		8		N.º de horas/mes		96
N.º días retén/mes		8		N.º de horas/mes		16
N.º días libres/mes		10		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		5		N.º de horas/mes		0

SEPTIEMBRE						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	27, 28
Retén		5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	29, 30
Libres		7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	
Libranza	1, 2					
N.º días guardias/mes		10		N.º de horas/mes		120
N.º días retén/mes		10		N.º de horas/mes		20
N.º días libres/mes		8		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		2		N.º de horas/mes		0

OCTUBRE						
Guardias		3, 4	9, 10		22, 23	28, 29
Retén		5, 6	11, 12		24, 25	30, 31
Libres		7, 8	13, 14		26, 27	
Libranza	1, 2		15, 16, 17, 18, 19, 20, 21			
N.º días guardias/mes		8		N.º de horas/mes		96
N.º días retén/mes		8		N.º de horas/mes		16
N.º días libres/mes		8		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		7		N.º de horas/mes		0

NOVIEMBRE						
Guardias		3, 4	9, 10	15, 16	21, 22	27, 28
Retén		5, 6	11, 12	17, 18	23, 24	29, 30
Libres	1, 2	7, 8	13, 14	19, 20	25, 26	
Libranza						
N.º días guardias/mes		10		N.º de horas/mes		120
N.º días retén/mes		10		N.º de horas/mes		20
N.º días libres/mes		10		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		0		N.º de horas/mes		0

DICIEMBRE						
Guardias			10, 11	16, 17	22, 23	28, 29
Retén			12, 13	18, 19	24, 25	30, 31
Libres	1, 2		14, 15	20, 21	26, 27	
Libranza	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9					
N.º días guardias/mes		8		N.º de horas/mes		96
N.º días retén/mes		8		N.º de horas/mes		16
N.º días libres/mes		8		N.º de horas/mes		0
N.º días libranza/mes		7		N.º de horas/mes		0

CUADRO RESUMEN ANUAL

	Guardias		Retén		Libres	Libranza
	Días	Horas	Días	Horas		
Enero	11	132	10	20	10	0
Febrero	7	84	7	14	7	7
Marzo	10	120	10	20	11	0
Abril	8	96	8	16	7	7
Mayo	8	96	8	16	8	7
Junio	10	120	10	20	10	0
Julio	8	96	8	16	8	7
Agosto	8	96	8	16	10	5
Septiembre	10	120	10	20	8	2
Octubre	8	96	8	16	8	7
Noviembre	10	120	10	20	10	0
Diciembre	8	96	8	16	8	7
Total	106	1.272	105	210	105	49

Nota aclaratoria

Guardias.—Se considera que cada trabajador realiza dos días ininterrumpidos al servicio de la empresa, si bien la jornada que se estima real, incluido el tiempo de espera y a disposición, es de entre 10 y 12 horas, aplicándose un promedio de 12 horas, al objeto de cuantificar la jornada anual.

Retén.—Son los dos días siguientes a cada guardia, estableciéndose que el trabajador está a disposición de la empresa 2 horas diarias.

Libres.—Son los dos días siguientes a la salida del retén, el trabajador no presta servicio, salvo caso de imperiosa necesidad.

Libranza.—Cada 42 días naturales los trabajadores disfrutan de un período de 7 días naturales de libranza.

Art. 23. Vacaciones anuales.— 1. Todos los empleados tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año. Si un empleado no trabajase el año completo, tendrá derecho al número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

2. Como regla general, las vacaciones deberán ser tomadas en el año natural, caducando dicho derecho al fin del citado período. No obstante, si todas las vacaciones o parte de ellas no han podido disfrutarse en el año por razones del servicio, de conformidad con la Dirección de la empresa, deberán disfrutarse el primer cuatrimestre del año siguiente como máximo, o de lo contrario caducarán.

3. Se establecerá el calendario de vacaciones durante el primer trimestre de cada año, planificando las mismas, basándose en los deseos del personal y en todo caso en las necesidades de la empresa. En el caso de que varios empleados coincidiesen en las fechas de disfrute, se ofrecerá a los mismos la posibilidad de que obtengan un acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades familiares. Si el acuerdo no se alcanzase, los criterios de preferencia serán los siguientes:

- 1.º El más antiguo en la empresa.
- 2.º El empleado de más edad.

En estos dos casos, los empleados elegidos con el anterior criterio de preferencia, no podrán disfrutar el siguiente año del mismo mes de vacaciones sin previo acuerdo con los compañeros.

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente.

4. Si el período de vacación de un empleado fuera interrumpido por la empresa por necesidades urgentes e imprevistas en relación con el servicio, éste vendrá obligado a interrumpirlas, y la empresa le abonará el tiempo utilizado. Asimismo, se considerará el abono de compensaciones económicas por los gastos incurridos.

5. Por acuerdo de los empleados y previa notificación por escrito a la empresa, podrán permutarse períodos de vacaciones, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.

Art. 24. Horas extraordinarias.— Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la jornada máxima legal establecida en cada momento.

Las horas extraordinarias quedarán limitadas a las situaciones de excepcional urgencia, teniendo carácter estructural las que se realicen previo acuerdo con el representante legal de los trabajadores para atender situaciones tales como botaduras, varadas, puestas a flote, pruebas de navegación, etc.

El tope máximo de horas extraordinarias por trabajador no podrán exceder de las que marque la legislación vigente en cada momento.

El valor de las horas extraordinarias será el acordado con los representantes legales de los trabajadores.

Art. 25. Licencias y permisos retribuidos.— 1. Todos los empleados, avisando con la posible antelación y en todo caso justificando su ausencia adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijos, tres días naturales, que podrán ser ampliados en caso de que el alumbramiento fuera anormal o cuando el empleado debiera realizar viaje a tal efecto, fuera de la región.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, en grado natural o político, dos días naturales, que podrán ser ampliados a cuatro días si fuera necesario realizar viaje a tal efecto, fuera de la región.

d) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres o abuelos, un día natural, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

e) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

f) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo imprescindible.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social y en aquellos casos que un facultativo indique el seguimiento de tratamientos en centros especializados, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.

h) Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en Centro Oficial y oficialmente reconocido, con la obligación de presentar el justificante de examen. Con la obligación de avisar con tiempo suficiente y presentación del justificante.

i) Por fallecimiento de otros familiares que vivieran bajo el techo y dependencia del empleado, un día.

2. Todas las licencias deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado a la empresa.

Art. 26. Ropa de trabajo.— Además de los equipos de protección que sean necesarios por razones de Seguridad, las empresas facilitarán a los empleados la ropa de trabajo que sea requerida por la naturaleza de las condiciones de trabajo.

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente la ropa de trabajo facilitada y que será la siguiente:

1.º Un juego de ropa de agua cada 2 años.

- 2.º Dos buzos de trabajo anualmente.
- 3.º Un par de botas de seguridad cada 2 años.
- 4.º Un jersey cada 2 años.
- 5.º Dos camisetas de verano anualmente.
- 6.º Un par de botas de agua cada 2 años.
- 7.º Un chaquetón de invierno cada 2 años.
- 8.º 6 pares de guantes cada año.

TÍTULO IV RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 27. Sistema salarial.— El salario bruto anual se abonará en 14 pagas iguales, 12 corresponderán a los doce meses naturales, y 2 serán las correspondientes a las dos pagas extraordinarias que se satisfarán en el de julio y en el mes de diciembre, respectivamente.

Las retribuciones de los empleados comprende el salario base y los complementos del mismo que a continuación se enumeran, quedando excluidos cualesquiera otros conceptos no expresamente previstos en el presente Convenio.

b.1) Salario Base. El salario base por jornada completa del personal comprendido en el presente Convenio colectivo, será el fijado en el anexo I.

b.2) Antigüedad. El Personal sujeto a este Convenio tendrá derecho, por cada Trienio, a percibir un complemento consistente en un 3% del Salario Base en el primer Trienio. Los sucesivos Trienios hasta su Jubilación irán incrementando este Complemento en un 3% del Salario Base cada uno. Los Trienios se devengarán en el día primero del mes en que se cumplan. Teniendo en cuenta los topes establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Pagas extraordinarias. El Personal sujeto al presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, una cuyo vencimiento será el día 1 de julio y otra el 1 de diciembre, consistentes en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario base más la antigüedad. Dichas pagas se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año y al personal que no le correspondiera cobrar una paga completa, percibirá la sexta parte de la misma multiplicada por el número de meses o fracción desde el último semestre natural.

b.4) Turnicidad y nocturnidad. El personal sujeto al sistema de Turnos Rotativos, percibirá por este concepto un complemento equivalente a un 10% del Salario Base y la Antigüedad.

b.5) Plus de Actividad. Los trabajadores que participan directamente en la actividad de Amarre y Desamarre, percibirán por este concepto un complemento equivalente a un 10% del Salario Base y la Antigüedad.

b.6) Retén, Tiempo de espera y a disposición. Los trabajadores que realicen estas Funciones, se le abonarán en función del cumplimiento de las mismas, un complemento mínimo de 70,68 € estableciéndose un promedio anual de 6 días/mes.

b.7) Mantenimiento de equipos. Los trabajadores que realicen estas Funciones, se le abonarán en función del cumplimiento de las mismas, un complemento mínimo de 70,68 €.

b.8) Plus de festivos. Los días señalados en el calendario laboral como fiestas locales y nacionales aplicables en el municipio o población donde esté ubicada la empresa, serán remunerados de conformidad con lo acordado por la comisión paritaria del Convenio, por cada hora efectivamente trabajada.

b.9) Plus de trabajos sucios, penosos y peligrosos. Se estará a lo prevenido en la legislación vigente.

Específicamente se consideran comprendidos en este apartado los trabajos realizados en la dársena de Cartagena y Escombreras.

La compensación económica, será del 20% del salario base más antigüedad por día laboral.

b.10) Plus de Patronaje. Todo el personal que se encuentre contratado con la categoría de Patrón en cualquiera de las definiciones del presente Convenio, percibirán por este concepto, un complemento mínimo de 99,76 € brutos mensuales, en función de la actividad realizada.

Aquellas empresas amarradoras que por necesidades contraten personal con Titulación de Patrón de Cabotaje , abonarán un complemento mínimo por esta patronía, de 123,36 € brutos mensuales, en función de la actividad realizada.

Estos complementos serán revisados anualmente, en el incremento indicado en el artículo 28, del presente Convenio.

b.11) Plus de Transporte–Personal de Oficina. Todo el personal que desempeñe funciones administrativas de la empresas, artículo 18 (apartado 4), percibirán mensualmente debido a su movilidad por necesidades de la empresa, un complemento equivalente a un 10% del Salario Base y la Antigüedad.

b.12) Plus de Idioma. Aquellas empresas amarradoras que por necesidades del servicio requieran de personal en escucha permanente en los equipos de comunicación VHF con conocimientos del idioma inglés, abonarán mensualmente por este servicio, un complemento salarial consistente en el 10% del Salario Base y la Antigüedad.

b.13) Plus de Patrón Portuario. Todo el personal que reúna los requisitos establecidos en el artículo 18 del presente Convenio relacionado con la categoría profesional de Patrón Portuario, percibirán por este concepto un complemento salarial de 187,76 € brutos mensuales en tanto en cuanto realicen la citada actividad.

Este complemento se revisará anualmente, conforme a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio colectivo.

Art. 28. Incremento de salarios.— Anualmente, en el mes de enero, durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se revisarán todos los conceptos salariales, modificándose con la variación sufrida por el IPC o coeficiente existente que lo sustituya.

TÍTULO V BENEFICIOS SOCIALES

Art. 29. Jubilación.— Se estará a tenor de lo que establezca la legislación o normas de obligado cumplimiento vigentes en cada momento, teniéndose en cuenta las mejoras establecidas en el Régimen Especial del mar, en todo aquello que en su caso pueda beneficiar a los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Art. 30. Plan de pensiones.— Los empleados tendrán derecho a adherirse a un plan contributivo, en las condiciones y términos del Manual del Plan de Pensiones de las empresas que lo tengan establecido, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y que será puesto en conocimiento de la comisión paritaria del Convenio.

Art. 31. Seguro de Convenio.— Con independencia del seguro obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, las empresas realizarán a su cargo y a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez con los siguientes capitales:

Por Muerte, 24.048,48 euros.

Por Invalidez Permanente, 36.060,73 euros.

Art. 32. Seguro médico.— La comisión negociadora del Convenio, acuerda dar traslado a la comisión paritaria para un estudio en profundidad de un seguro médico colectivo para todos los

trabajadores del sector, que será confeccionado durante el primer año de vigencia del Convenio.

Art. 33. Complemento por enfermedad, maternidad y accidentes.— 1. En caso de IT (Incapacidad Temporal) por accidente, maternidad o enfermedad, o en situación de invalidez provisional, salvo que las prestaciones que el empleado perciba de la Seguridad Social fueran superiores, la empresa complementará aquéllas hasta el 100% sus retribuciones salariales.

2. El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la empresa o en su caso con los de la entidad de Accidentes de Trabajo, teniendo ésta la potestad de enviar un facultativo que diagnostique el estado real del empleado en situación de IT. En caso de que el resultado de los informes del facultativo sea desfavorable, ésta podrá acordar la suspensión de las ayudas anteriormente señaladas, previa información a los representantes legales de los trabajadores.

3. Dada la especial idiosincrasia del trabajo, la formación de collas, los tiempos de espera y a disposición y, la celeridad con que se han de realizar los trabajos, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, lo comunicarán a la dirección de la empresa en el más breve plazo posible, considerándose falta muy grave el retraso o la demora en la entrega de los correspondientes partes de baja o confirmación de IT.

Art. 34. Transporte.— Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en 11 mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. El importe de la compensación, será acordada por la comisión paritaria del Convenio.

En los ejercicios sucesivos, esta cantidad se incrementará en función del IPC del año anterior.

Art. 35. Dietas.— Ayuda de comida.—Todos los empleados percibirán 4,03 € durante el ejercicio 2004, por día efectivo de trabajo en calidad de suplido por gastos de comida. Se abonarán los 4,03 € por el número de días laborables del año prorrateándose su pago en 11 mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. En caso de que las empresas facilitaran un servicio de comida subvencionado, esta cuantía dejaría de existir de forma automática.

En los ejercicios posteriores a 2004, esta cantidad se incrementará en función del IPC del año anterior.

Art. 36. Ayuda a formación de empleados.— 1. Las empresas subvencionarán los gastos de estudios del empleado que de alguna manera estén relacionados con su trabajo.

2. Para resultar de aplicación el presente beneficio en el porcentaje del 100%, los estudios deberán ser aceptados por las empresas, y tendrán que guardar relación directa con el trabajo del empleado. Asimismo, el porcentaje a percibir dependerá de los resultados y aprovechamiento de los estudios.

3. En el caso de estudios indirectamente relacionados con el trabajo del empleado, la subvención no será superior al 50%, y en todo caso dependerá del aprovechamiento de los mismos.

4. Si el empleado cesara voluntariamente en la empresas, reembolsará a ésta la ayuda de estudios recibida, de la forma que se indica a continuación, en base a la fecha de recepción de la ayuda de estudios:

100% si la baja sucede en el primer año.

75% si la baja sucede durante el segundo año.

50% si la baja sucede durante el tercer año.

TÍTULO VI DATOS PERSONALES

Art. 37. Datos personales del empleado.— El empleado está obligado a facilitar a la empresa cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo.

En el mes de enero de cada año los empleados declararán su situación familiar, a los efectos fiscales.

Art. 38. Reconocimientos médicos.— 1. Con carácter previo a la contratación el personal de nuevo ingreso deberá superar el preceptivo reconocimiento médico laboral, en el que se incluirán las pruebas médicas y analíticas oportunas.

2. Periódicamente, los empleados se someterán a los reconocimientos médicos que sean determinados por la empresa y a las pruebas médicas y analíticas autorizadas por la legalidad vigente.

3. Los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La empresa será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

4. La asistencia a los reconocimientos médicos y pruebas analíticas es obligatoria para el empleado y se considerará siempre como tiempo efectivo de trabajo.

TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 39. Régimen de faltas y sanciones.— Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 40. Graduación de las faltas.— Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 41. Faltas leves.— Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa, los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 42. Faltas graves.— Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la empresa, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 43. Faltas muy graves.— Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración ejercidos sobre cualquier otro empleado de la empresa.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa ejercida sobre un empleado/a de la empresa.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Art. 44. Régimen de sanciones.— Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

— Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

— Despido.

Art. 45. Prescripción.— Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 46. Seguridad e higiene.— En las cuestiones relacionadas con la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación lo establecido en la normativa vigente.

Los derechos y deberes de los Representantes de los Trabajadores en dicho Comité de Seguridad e Higiene, se ajustarán en lo previsto en la normativa legal e interna en la materia.

Las empresas y los trabajadores se comprometen en desarrollar y mejorar si cabe, los sistemas empleados a tenor de la legislación vigente con la colaboración de los Comités de Seguridad e Higiene, de los medios humanos, técnicos, preventivos y organizativos de la protección laboral de los trabajadores, así como la Vigilancia de la Salud de los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo.

TÍTULO IX

DELEGADO DE PERSONAL/COMITÉ DE EMPRESA

Art. 47. Delegado de personal/comité de empresa.— 1. El delegado de personal/comité de empresa es el órgano representativo y colegiado de los Representantes de los Trabajadores en el ámbito de aplicación del presente Convenio. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones.

Ser informados trimestralmente sobre la evolución general del estado económico, de la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, y la memoria de la empresa.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, emitir informes sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación laboral.

Ser informados de todas las sanciones impuestas a los trabajadores.

Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales y oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

Ejercer una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Real Decreto Legislativo 1/1995, y disposiciones vigentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Colaboración con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo dictaminado por la empresa.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todas las materias o cuestiones que les sean conocidas en razón del ejercicio de su cargo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial seguirá todas las normas de confidencialidad de toda la información sobre la empresa que la Dirección considere de carácter reservado.

El comité velará por el mantenimiento de los principios de no discriminación en todas las cuestiones relacionadas con el empleo.

3. Garantías. a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, éstas se realizarán según lo dispuesto en la Ley.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de 25 horas mensuales retribuidas.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.— 1. El presente Convenio Colectivo, comprende todas las cuestiones de orden normativo y obligacional posibles en las prácticas laborales entre las empresas y los empleados afectos al ámbito personal del mismo. Por lo que expresamente, tales condiciones laborales, sustituyen y anulan íntegramente cualesquiera otras que pudieran haber regido anteriormente, bien por Convenio Colectivo Nacional o Autonómico, bien por uso o por costumbre, bien por condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos, etcétera.

2. En esta consecuencia, y con plena consciencia de las partes de que suscriben y convienen un texto colectivo que será la única fuente de derechos y obligaciones, salvo las excepciones que en la siguiente disposición final se expresará, acuerdan derogar todas las Normas, Pactos, Acuerdos, usos y costumbres, condiciones más beneficios, derechos adquiridos, y condiciones laborales derivadas de la pasada aplicación de Convenio Colectivo anterior.

Segunda.— 1. Resultará Derecho Supletorio, y para lo no previsto en el presente Convenio, el Real Decreto Ley de 1/1995, de 24 de marzo, y las disposiciones legales o normativas, que no siendo convencionales sean de aplicación.

Tercera.— La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a la mayor brevedad posible a fin de confeccionar el estudio de un seguro médico establecidas en el artículo 32 del presente Convenio.

Y leído, encontrándolo acorde con su voluntad, ambas partes firman el presente Convenio extendido en siete copias en Cartagena, a uno de marzo de dos mil cuatro, signándolo en todas sus páginas de conformidad.

ANEXO I

Nivel	Salario Mensual	Salario Anual
Nivel 1	1.149,26	16.089,64
Nivel 2	1.015,86	14.222,04
Nivel 3	910,09	12.741,26
Nivel 4	740,42	10.365,88
Nivel 5 (Menores de 18 años)		

Se estará a lo prevenido en la legislación vigente en cada momento