

Anexo II.B de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

2. Los “responsables de la redacción del Estudio de Impacto Ambiental” vienen reflejados en la página 61 del Estudio de Impacto Ambiental y se les cita en el Anexo II de este Informe Previo de Valoración Ambiental. En base a lo establecido en el artículo 14 del Decreto 292/1995, de 12 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Evaluación de Impacto Ambiental de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se especifican los datos personales, titulaciones y la colegiación de los dos redactores. No se incluye, sin embargo, resumen de las experiencias profesionales de ambos en materia de evaluación de impacto ambiental, que deberá ser reclamada por el Ayuntamiento para la aprobación provisional. Asimismo, en caso de que se haya recabado la colaboración de otros especialistas, deberá constar también en el expediente.
3. En relación al “Informe de Sostenibilidad Ambiental”, este no es necesario para la tramitación de un plan parcial de ordenación. Los planes parciales de ordenación son planes de desarrollo tal y como se establece en el artículo 13 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, por lo que no está considerado como un plan o programa. Además de lo anterior, este expediente se somete al trámite de evaluación ambiental, al estar incluido en el epígrafe 12.7 del Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental. El Informe de Sostenibilidad Ambiental solo se requiere en los trámites de los epígrafes 12.1 y 12.2 del citado anexo.
4. No se recoge la justificación de la asignación de los “coeficientes de valoración de los diferentes impactos ambientales”, los cuales deberán estar recogidos y justificados en el Estudio de Impacto Ambiental para poder realizar la matriz de valoración de impactos ambientales. Asimismo, se deberán citar los estudios estadísticos de las que se ha recabado la información del apartado 3.10 del Estudio de Impacto Ambiental en relación con el medio socioeconómico.

La alegación número 15, con un contenido diferente al resto de las alegaciones, contiene cuestiones en relación con el tipo de trámite urbanístico a realizar, así como del contenido del convenio suscrito por el promotor y el Ayuntamiento de Ronda. Además de lo anterior, también se alega respecto a la vulneración del derecho a la participación ciudadana, y a la falta de informe o memoria de sostenibilidad económica y la identificación del interés público, así como a los costes de conservación de la urbanización. También se alega en relación a la falta de información de los medios económicos de los promotores y la previsión y cálculo de las obras de refuerzo de las redes de servicio afectadas. Estas alegaciones no tienen contenido ambiental, sino que trata de materias relacionadas con el procedimiento administrativo y cuestiones de materia urbanística.

En cuestiones medioambientales, el contenido del escrito de alegaciones es el siguiente:

1. “Falta de análisis de alternativas”: Al tratarse como una revisión de un plan parcial de ordenación vigente los límites del Sector SUO-5 “Cornisa del Tajo” están previamente definidos, por lo que el estudio de alternativas debe focalizarse en la ordenación interna del Sector. Tal y como se indica en el punto 2.4 del Estudio de Impacto Ambiental, la única alternativa con la que se compara es con el plan parcial de ordenación vigente, entendiendo que la nueva ordenación minimiza los impactos de la vigente. Sin embargo, no se tienen en cuenta diferentes alternativas de ordenación dentro del sector, planteando una única propuesta. En el apartado 3.9 de este Informe Previo de Valoración Ambiental se ha considerado la falta de estudio de diferentes alternativas para el camino de la Virgen de la Cabeza, por lo que se ha determinado que el trazado de este camino público debe ser conservado. Asimismo, tal y como se indica en ese

mismo apartado, tampoco se han evaluado diferentes alternativas a la ordenación interna del sector en relación con el paisaje.

2. En la alegación se incluye un apartado en las alegaciones relativo a la “Vulneración de diversas disposiciones en materia de Protección del Paisaje”: A este respecto, se indica en el apartado 3.9 de este Informe Previo de Valoración Ambiental que en relación con las ordenanzas reguladoras, no se incluye para este sector ninguna ordenanza constructiva adicional con el objeto de minimizar las afecciones al paisaje.
3. Respecto a la “inexistencia de infraestructuras que sirvan a la urbanización”: En materia de aguas se incluye en el apartado 3.5 de este Informe Previo de Valoración Ambiental lo relativo a las infraestructuras del ciclo integral del agua.
4. El capítulo de alegaciones jurídico-ambientales del escrito presentado por don Juan Terroba Valádez tiene el mismo contenido que lo alegado por don Francisco Javier Rebolledo Barreno, por lo que se considera respondido en el mismo sentido que lo indicado para las catorce primeras alegaciones.

Málaga, 24 de febrero de 2014.

3 6 1 8 / 1 4

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Remolcadores de Málaga.

Expediente: 29/01/0078/2014.

Fecha: 10 de abril de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29000352011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 6 de marzo de 2014 y 26 de marzo de 2014, de la comisión negociadora y del texto del Convenio Colectivo de Empresa de Rusa Málaga, Sociedad Limitada- Remolcadores de Málaga, con expediente REGCON número 29/01/0078/2014 y código de acuerdo 29000352011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.
La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DE RUSA MÁLAGA, SOCIEDAD LIMITADA

Exposición de motivos

Las partes que suscriben el presente convenio, salvaguardando los derechos de los trabajadores reconocidos en el anterior convenio colectivo de la empresa, pretenden adaptar las condiciones económicas del mismo a la situación real de la empresa, teniendo en cuenta las perspectivas económicas generales y las concretas derivadas de la actividad del Puerto de Málaga. Todo ello a los efectos de establecer un marco de costes laborales que sirva de base al respecto para la presentación de ofertas al pliego de condiciones administrativas, para conseguir la renovación de la adjudicación del servicio de remolcadores del Puerto de Málaga.

Igualmente se pretende adaptar la redacción del nuevo convenio colectivo de la empresa a la normativa laboral vigente.

Por tanto, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva que a empresarios y trabajadores reconoce el artículo 37 de la Constitución, los suscribientes, en la representación que respectivamente ostentan y recíprocamente se reconocen, establecen el presente convenio colectivo de empresa.

CAPÍTULO I

1. *Ámbito de aplicación*

1.1. El presente convenio es de aplicación obligatoria y regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo de todo el personal de flota que preste sus servicios a bordo de los buques remolcadores y artefactos flotantes con base en el Puerto de Málaga de la empresa Rusa Málaga, Sociedad Limitada.

2. *Exclusiones*

2.1. Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente convenio:

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

CAPÍTULO II

Vigencia, duración, prórroga y denuncia

3. *Entrada en vigor*

3.1. El presente convenio entra en vigor, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2014.

4. *Duración*

4.1. La vigencia o duración de este convenio se fija por un periodo de cinco años desde su entrada en vigor.

5. *Vigencia*

5.1. En relación con la vigencia del presente convenio colectivo, las partes se remiten a la redacción actual del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Llegado a su vencimiento, si no media denuncia expresa por las partes, el convenio colectivo se prorrogará de año en año.

6. *Denuncia*

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

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se hubiera acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, perdería salvo pacto en contrario su vigencia y se aplicaría, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

CAPÍTULO III

Globalidad, compensación y absorción

7. *Globalidad*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

8. *Compensación y absorción*

8.1. Las condiciones pactadas absorberán y compensarán en cómputo anual, tanto las que anteriormente rigieran como las que en el

futuro se puedan establecer por disposición legal, de carácter general o específico, para el sector, o de cualquier otro modo, subsistiendo este convenio en sus propios términos y sin modificación en sus conceptos, condiciones y retribuciones.

CAPÍTULO IV

Legislación aplicable y condiciones más beneficiosas

9. *Condiciones más beneficiosas*

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

10. *Legislación aplicable*

10.1 En lo no regulado por este convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO V

Comisión paritaria

11. *Constitución y funciones*

11.1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente convenio, se creará una comisión paritaria, constituida por un representante de cada parte firmante del convenio, que tendrá como misión la interpretación y vigilancia del presente convenio siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

- 11.1.1. Interpretación del convenio.
- 11.1.2. Actualización de las normas del convenio.
- 11.1.3. Todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del convenio.

11.2 Las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del convenio a esta comisión, que resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, sin que este pueda ser superior a cinco días laborables desde su reunión.

12. *Procedimiento, composición y funcionamiento*

12.1. La comisión paritaria estará compuesta por:

- 12.1.1. Un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor, con voz y sin voto.
- 12.1.2. La convocatoria se realizará, por cualquiera de las partes, por escrito, constanding el lugar, la fecha y hora de la reunión, así como el orden del día. La reunión se celebrará en el plazo de los cinco días inmediatos al requerimiento.
- 12.1.3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, levantándose acta de los mismos, siendo necesario para lograr acuerdo de unanimidad de las partes.
- 12.1.4. En caso de no poder llegar a acuerdo en el plazo de cinco días hábiles, se enviará copia del Acta de la reunión a los interesados, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.
- 12.1.5. La comisión mixta paritaria, establece su sede en las oficinas que la empresa tiene en Málaga.
- 12.1.6. La comisión mixta paritaria de este convenio puede proceder a la elaboración de un Estatuto de Funcionamiento propio, en cuyo caso las normas previstas en este convenio referente a la comisión mixta y a su funcionamiento, lo serán de forma subsidiaria y tendrán consideración de mínimas.

CAPÍTULO VI

Organización del trabajo**13. Organización de los servicios y trabajo en tierra y a bordo**

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

14. El personal a bordo

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

CAPÍTULO VII

Clasificación y definiciones del personal**15. General**

15.1. La enumeración del personal es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas que se mencionan si la necesidad y el volumen del tráfico no lo requiere o no aparecen impuestas por disposiciones emanadas de la autoridad competente.

15.2. Sin embargo, cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de un grupo profesional determinado, habrá de ser teniendo en cuenta, en lo que se refiere al personal titulado, que deberán observarse las disposiciones en vigor dictadas por las autoridades marítimas, pudiendo asignarse el salario correspondiente al título profesional exigido para cada embarcación, aun cuando la persona que desempeñe el cargo posea título de superior categoría, o siendo de inferior, lo ejerza circunstancialmente, con las debidas autorizaciones.

15.3. En aquellos casos en que las invocadas disposiciones prevean la posibilidad de que en determinado cargo pueda ser ejercido indistintamente por el personal que posea título de distinto grupo profesional, el salario a percibir será el correspondiente al del título para el que fuera contratado.

16. Otras funciones

16.1. Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintos grupos profesionales, será clasificado en la superior.

16.2. Se consideran como funciones habituales las que se efectúen durante seis meses en un año u ocho en dos años, sin que deban estimarse como tales aquellas que se lleven a cabo por sustitución de un tripulante con motivo de vacaciones, enfermedad u otros análogos.

17. El personal

17.1. El personal afectado por el presente convenio comprende.

17.2. Personal titulado.

17.2.1. Pertenecen al mismo todos aquellos que para el desempeño de su función profesional necesitan estar en posesión del título correspondiente expedido por la Dirección General de la Marina Mercante o autoridades marítimas delegadas de la misma.

GRUPO I. OFICIALES

Pertenecen a este grupo los que están en posesión del título expedido por la Dirección General de la Marina Mercante, para la obtención del cual sea necesario superar los estudios de Marina Civil en sus diversos grados.

COMPRENDE LAS SIGUIENTES SECCIONES:

1. Puente

- a) Capitán de la Marina Mercante.
- b) Piloto de primera de la Marina Mercante.
- c) Polito de segunda de la Marina Mercante.

2. Máquinas

- a) Jefe de Máquinas de la Marina Mercante.
- b) Oficial de Máquinas de primera de la Marina Mercante.
- c) Oficial de Máquinas de segunda de la Marina Mercante.

GRUPO II. DE FORMACIÓN PROFESIONAL NÁUTICO-PESQUERA

Pertenecen a este grupo los que estén en posesión del título expedido por la Dirección General de la Marina Mercante para la obtención del cual sea necesario superar los estudios de Formación Profesional Náutico- Pesquera.

COMPRENDE LAS SIGUIENTES SECCIONES:

1. Cargos de mando y cubierta:

- a) Patrón de altura.
- b) Patrón de litoral.
- c) Patrón portuario.

2. Manejo de los equipos propulsores:

- a) Mecánico Naval Mayor.
- b) Mecánico Naval.

GRUPO I. OFICIALES Y GRUPO II DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Al tener puestos de responsabilidad a bordo, dentro de la estructura de la dotación, serán los responsables tanto de cumplir como de hacer cumplir a los distintos miembros de la dotación, con todas las normas de trabajo, seguridad y prevención, sanitarias, cumplimiento del servicio, normas de calidad, etc.

17.3. Personal no titulado.

GRUPO III. MAESTRANZA

Constituido este grupo por el personal que se indica.

Contramaestre. Es el hombre de mar hábil y experimentado en las faenas marineras, que bajo las ordenes del Capitán, Piloto o Patrón, es el Jefe directo o inmediato de la marinería y como tal dispone, con arreglo a las instrucciones recibidas, los pormenores para practicar las labores y trabajos, repartiendo equitativamente las faenas y vigilando personalmente la rápida y exacta ejecución de las ordenes dadas a los especialistas o simples subalternos que de él dependan.

GRUPO IV. SUBALTERNO

En este grupo se distinguirán dos subgrupos: especialistas y simples subalternos.

1. ESPECIALISTAS:

- a) Marinero mecánico y Marinero de puente. Es el marinero especialista en posesión de competencia correspondiente que esta en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente servicios de cubierta y maquinas o puente y lleva a cabo los que como tal se le ordenen. En las maniobras de las embarcaciones para ejecutar las faenas de cubierta y arboladura, estando a las inmediatas órdenes del contramaestre, caso de existir, y ejecutando las faenas pertenecientes a la cubierta, costado y superestructuras, teniendo asimismo a su cargo el entretenimiento del casco y aparejo de la embarcación, así como la limpieza interior.
- b) Engrasador. Es el que efectúa las faenas de engrase de maquinas y motores y las demás operaciones complementarias o auxiliares, tales como el entretenimiento y conservación del equipo propulsor, que le ordenen sus superiores respecto al departamento de maquinas y calderas.
- c) Cocinero. Es el encargado de la preparación, condimentación y conservación de los alimentos de la dotación del barco, debiendo suministrar y conseguir su adecuado rendimiento a los víveres y demás artículos que se entreguen o adquieran para tal fin.

1. SIMPLES SUBALTERNOS:

- a) Mozo. Es el que se inicia en las faenas propias de los marineros o engrasadores realizando a bordo trabajos de carácter auxiliar.
- b) Marmitón. Es el pinche de cocina.

Todo el personal especificado en el artículo 17, por razones de singularidad del trabajo, participará en los trabajos de mantenimiento y limpieza de las distintas dependencias, cooperando entre si al buen mantenimiento de las mismas.

18. Definiciones

18.1. El contenido de las definiciones que en el artículo anterior se consignan pretenden tan solo recoger los rasgos más fundamentales de los grupos profesionales definidos sin agotar ni especificar las funciones asignadas a cada una de ellos, que en todo caso serán las atribuidas de acuerdo con las disposiciones vigentes a las establecidas por usos y costumbres en cada puerto.

CAPÍTULO VIII

Régimen de trabajo

19. Dotaciones

19.1. Las tripulaciones de las embarcaciones comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, serán las que permitan su perfecto funcionamiento y coincidirán con las fijadas en cada momento por la Autoridad Marítima.

20. Jornada de trabajo, vacaciones y descansos

20.1. Dadas las especiales características del trabajo a desarrollar y de conformidad con lo reglamentado en el R. D. 1561/1995, de 21 de septiembre, y el R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y del R. D. 525/2002, de 14 de junio, se acuerda una jornada ordinaria de 1.826 horas de trabajo efectivo máximo. Esta, por razones de servicio, será llevada a cabo, con régimen mensual de 20 días de atención a los servicios de remolque, mantenimiento, limpieza y reparaciones al que seguirán 10 días de descanso vacacional.

El trabajo de mantenimiento será efectuado entre las 8:00 y las 14:00 horas de lunes a viernes, minorados los tiempos que por razón de servicio pudieran presentarse en el transcurso de dicho horario.

Este régimen de trabajo compensa y absorbe los descansos correspondientes a domingos, festivos y vacaciones, considerándose por los trabajadores como más beneficiosos en su conjunto, tanto desde el punto de vista organizativo como económico, como incluso para la presentación de los servicios.

20.2. Tendrán la consideración de embarques extraordinarios, aquellos que en situaciones normales no sean de obligado cumplimiento para las tripulaciones, por lo que tendrán carácter de voluntario. Se exceptúa de esta consideración, toda aquella necesidad causada por fuerza mayor, para la seguridad e integridad tanto de la embarcación como de la tripulación para sustituir a trabajadores por motivos de enfermedad y para los permisos especiales.

21. Periodo de prueba

21.1. El periodo de prueba para los distintos grupos profesionales que integran el personal de la empresa, indistintamente del número de trabajadores que las componga, será:

21.1.1. Para los Capitanes, Jefes de Máquinas, Oficiales, Patrones y Mecánicos Navales de cualquier clase el periodo de pruebas será de 90 días de trabajo efectivo.

21.1.2. Para el resto del personal, el periodo de prueba será de 30 días de trabajo efectivo, excepto para el personal no cualificado que será de 15 días laborales.

21.2. La incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, interrumpirá dicho periodo de prueba.

22. Ascensos

22.1. Para la provisión de vacantes se seguirá, según los casos que en el artículo siguiente se determinan, el sistema de antigüedad y el de elección, de modo que se asegure la idoneidad de quienes hayan de ocupar dichos puestos.

22.1.1. Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes reglas generales:

22.1.2. El ascenso exigirá la existencia de vacante, entendiéndose por tal no solo las que se produzcan en la plantilla, sino también las que sean consecuencia de aumentos en las respectivas categorías.

22.1.3. Tanto en los ascensos por antigüedad como por elección, será condición precisa reunir las condiciones físicas necesarias y poseer los conocimientos adecuados para el cargo que se trata de cubrir.

22.1.4. Cuando un trabajador ascienda de categoría o cambie de especialidad, su retribución será la inicial o de partida a que su reconocida dentro de la empresa a todos los efectos.

22.1.5. El personal, por conveniencia propia, podrá renunciar a los ascensos que le correspondan, cuya renuncia será aceptada por el armador si las necesidades del servicio lo permiten.

22.1.6. En caso de ascenso se establece un periodo de prueba análogo al que se fija en el artículo 21 de este convenio. Cumplido satisfactoriamente el periodo de prueba, se causara baja en la anterior categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva. En todo caso, se computara el tiempo de servicio, bien en la anterior categoría, si se volviese a ella, bien en la nueva, si se le confirmara.

22.2. Como normas concretas para los ascensos se observarán las siguientes:

22.2.1. Maestranza. Las vacantes que se produzcan en el grupo III se cubrirán por aquellos tripulantes subalternos de la misma empresa que, reuniendo los títulos o nombramientos oficiales, en sentido de responsabilidad, ofrezcan una garantía de acuerdo con el desempeño de las categorías correspondientes, pudiendo ser provistas con personal ajeno a la empresa, siempre que a juicio de la misma no exista ningún tripulante que reúna las condiciones exigidas para ejercer los respectivos cometidos.

22.2.2. Subalternos. Ascenderán a la categoría de Marinero los mozos que por su antigüedad les corresponda.

CAPÍTULO IX

Traslados, permutas, ceses y despidos

SECCIÓN 1.ª TRASLADOS Y PERMUTAS

23. Traslados

23.1. Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviese establecida.

23.2. Todo traslado acordado por la empresa y aceptado por el trabajador obligara a abonar a los interesados los gastos que el traslado pudiera ocasionar.

24. Permutas

24.1. Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa podrán solicitar de esta la permuta de sus respectivos puestos, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

24.1.1. Que desempeñen cargos o funciones de la misma categoría y especialidad con idénticas características.

24.1.2. Que reúnan ambos permutantes la aptitud necesaria para el nuevo destino, no tan solo desde el punto de

vista de su competencia profesional, sino también en razón de otras circunstancias que la empresa pueda apreciar.

24.1.3. Que se funde en motivo justificado.

24.1.4. Que ninguno de los permutantes haya sido sancionado por la empresa.

24.2. Será facultad primitiva de la empresa acceder o no a dichas peticiones, y la resolución que adopte deberá ser notificada a los interesados dentro de los treinta días siguientes al recibo de la petición.

24.3. De consumarse la permuta, el personal afectado aceptará las modificaciones que en sus remuneraciones puedan producirse.

SECCIÓN 2.ª CAMBIO DE DESTINO O FUNCIÓN

25. Normas generales

25.1. El personal podrá solicitar de la empresa y esta acceder o no, al cambio de destino o función siempre que se corresponda con el mismo grupo profesional, aunque sea de distinta especialidad, y se reúna por el que aspira a dicho cambio las circunstancias de poseer la aptitud necesaria para el nuevo destino y fundarse en motivo justificado.

25.2. Caso de que se acepte el cambio de destino solicitado, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a su nueva categoría, aunque conservando los beneficios derivados de sus años de servicio en la empresa.

26. Trabajos de grupo profesional superior

26.1 Todo el personal, en caso de necesidad, podrá ser destinado a trabajos de un grupo profesional superior con los haberes que correspondan a la misma.

26.2. Este cambio de grupo profesional no deberá ser de duración superior a tres meses interrumpidos, debiendo el interesado, al cabo de ese tiempo, reintegrarse a su antiguo puesto.

26.3. En el supuesto de que el trabajo de grupo profesional superior a realizar exigiera un periodo de tiempo mayor que el señalado deberá proveerse definitivamente el cargo superior, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.

26.4. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es aplicable en los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad o accidente de trabajo u otros análogos, en los que la sustitución podrá comprender todo el tiempo que duren las circunstancias que haya motivado el cambio.

27. Trabajos de grupo profesional inferior

27.1. Si el cambio de destino a un grupo profesional inferior tuviera su origen en petición propia, la remuneración será la que corresponda al nuevo cargo que se le asigne.

27.2. Si por conveniencia de la empresa se destina aun trabajador, de modo circunstancial, a trabajos inferiores a los propios de su grupo profesional se conservaran los haberes correspondientes a su cargo.

28. Personal con capacidad disminuida

La empresa procurará destinar a trabajos adecuados a sus condiciones físicas, caso de existir puesto disponible, al personal cuya capacidad haya sido disminuida, por edad u otras circunstancias, antes de reunir las condiciones necesarias para su jubilación, otorgando preferencia a aquellos que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su mantenimiento.

SECCIÓN 3.ª COMISIÓN DE SERVICIOS

29. Comisión de servicios

29.1. Se entenderá por comisión de servicios la misión o cometidos especiales que circunstancialmente se han de desempeñar fuera de la flota de buques en que se figure enrolado.

29.2. Ningún desplazamiento por comisión de servicio podrá durar más de seis meses, salvo que la empresa considere que la naturaleza

de la función o misión sea de carácter personal e intransferible, en cuyo caso podrá ampliarse hasta el total término de aquella.

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

SECCIÓN 4.ª CESES Y DESPIDOS

30. Ceses

30.1 El personal podrá rescindir unilateralmente su contrato en cualquier momento sin mas obligación que la de avisarlo con 15 días de antelación. La empresa en este caso tendrá derecho a prescindir de sus servicios antes de que finalice el expresado plazo, sin venir obligada a satisfacer otra remuneración que la debida hasta la fecha en que efectivamente se produzca el cese en el trabajo.

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

31. Despidos

31.1. En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal, se preavisará por parte de la empresa con al menos 15 días de antelación, con excepción de aquellos que sean como consecuencia de falta o sanción, que habrán de tramitarse de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia.

CAPÍTULO X

Licencias y excedencias

SECCIÓN 1.ª LICENCIAS

32. General

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

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

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

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

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

32.1.5. a) Por matrimonio 20 días naturales.

b) Por alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento de la misma, 3 días naturales.

c) Por fallecimiento o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos, 3 días naturales.

d) Por matrimonio de hijos o hermanos, 2 días naturales.

e) Por el tiempo necesario para ser citado a juicio como testigo o parte demandante o demandada, siempre que medie la oportuna justificación.

f) Por las horas necesarias en el caso de enfermedad del cónyuge o hijos para el caso de tener que avisar al médico, familiares, etc.

- g) Para exámenes para la obtención de un título profesional por un máximo de 8 días.
- h) Por traslado de domicilio, 1 día.

Los apartados b), c) y d) se incrementarán en un día más cuando el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia.

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

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

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

SECCIÓN 2.ª EXCEDENCIAS

33. General

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

34. Excedencia voluntaria

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

34.2. Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación.

34.3. La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

34.5. El trabajador que dentro de los límites fijados solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría profesional si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa que la solicite, y si la vacante producida fuera de categoría inferior podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponde o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

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

34.7. La excedencia por cuidado de hijos y de familiares, seguirán la regulación contenida en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

35. Excedencia forzosa

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

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

36. Delegado de Personal y Comité de Empresa

36.1. La elección de los representantes de los trabajadores faculta a su/sus titular/es a ejercer libremente por toda la duración de su mandato.

37. Derechos de información, consulta y competencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

38. Elecciones sindicales

38.1. Las elecciones sindicales se realizarán dentro de la normativa vigente.

39. Garantías de los representantes de los trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

40. Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores

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

40.2. Ningún delegado de personal podrá ser trasladado de la localidad en donde presta sus servicios mientras dure su mandato.

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

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

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

40.6. Vigilará se cumplan los periodos de embarque y vacaciones previstos en la empresa.

40.7. Respecto a la utilización de servicios de la empresa, tales como fotocopiadora, máquina de escribir, teléfono, teles, ordenadores, etc., será de cargo de la empresa siempre que dicha utilización afecte intereses de ambas partes. Las que sean meramente de carácter sindical serán de cargo de los trabajadores.

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

40.8.1. Reestructuración de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

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

40.10. La empresa facilitará información acerca de la situación y marcha de la misma.

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

40.12. Y todos aquellos otros derechos y funciones que se recogen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

41. Derecho de asamblea y cuota sindical

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

41.2. La empresa facilitará la recaudación de la cuota sindical previa autorización escrita de cada trabajador, e ingresará su importe en la cuenta corriente cuyo número se indique en la propia autorización.

CAPÍTULO XII

Condiciones económicas

42. Salario profesional

42.1. Todo el personal afectado por este convenio percibirá dicho salario profesional, de acuerdo con el grupo profesional al que pertenezca, independientemente de su titulación académica o profesional, actual o futura, y según los niveles que para las distintas categorías se establecen en la tabla retributiva del anexo a este convenio.

42.2. Bajo el epígrafe de salario profesional quedan incluidos los siguientes conceptos:

Pluses de embarque, transporte, nocturnidad, mando, radiotelefonía, etc.

43. *Plus de actividad*

43.1. De forma generalizada para los trabajadores y en atención a las condiciones de trabajo que requieren del trabajador una disponibilidad y un desplazamiento adicional, durante los 20 días mensuales de atención de los servicios y su permanencia periódica y continuada en el buque remolcador, se conviene el pago de este plus, que se devengará y abonará mensualmente en una cuantía señalada en el anexo.

44. *Plus de enganche de cadenas y baterías*

Se establece un plus, valorado en el 10% del salario profesional por persona y operación, que cobrarán cuantos trabajadores intervengan en la operación de enganche en puerto, de cadenas y baterías en los buques a remolcar.

45. *Plus por día de mar*

45.1. Se establece un plus según tabla anexa a este convenio que percibirá cada trabajador por cada día de mar, cobrando cada día de navegación los importes correspondientes a salario profesional, el citado plus de día de mar, y el plus de vinculación si le correspondiese, siendo minorado el plus de actividad en los días que corresponda.

45.2. El computo para esta percepción se iniciará cuando el remolcador a la salida de puerto base, traspase la línea de practica para comenzar el servicio y durará hasta que este finalice, siempre y cuando el tiempo de salida de la línea base supere las dos horas fuera de esta.

45.3. El periodo de 20 días de embarque se puede alargar si coincide el cambio de turno durante un viaje de mar compensándose a la terminación con el número de días de vacaciones que le hubieran correspondido por el tiempo de embarque.

45.4. En relación con este plus por días de mar, respecto de lo recogido en la anterior tabla anexa del anterior convenio denunciado, las partes han acordado una reducción del 10% exclusivamente para el caso de los puestos de pilotos o patrones que naveguen sin ejercer el mando del buque.

46. *Plus por trabajos extraordinarios*

46.1. Se establece un plus, valorado en el 10% del salario profesional por persona y operación, que cobrarán cuantos trabajadores tengan que saltar fuera del remolcador o artefactos flotantes de la empresa en el que estén enrolados para realizar trabajos como amarres, asistencia a barcos, remolques de buques sin tripulación propia, etc.

47. *Plus de salvamento*

47.1. Para los actos de auxilio o salvamento se establece un plus para los tripulantes consistente en el 50% de la remuneración que por dicho servicio perciba la empresa, una vez deducidos los gastos en que esta haya incurrido como consecuencia de dicho auxilio o salvamento. El plus se distribuirá entre los tripulantes de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley 60/1962, de 24 de diciembre.

BENEFICIO DE CONVENIOS ANTERIORES

48. *Liquidación por cese*

48.1. Cuando cualquiera de los trabajadores con una antigüedad anterior al 1 de junio de 1999 causen baja voluntaria en la empresa con anterioridad a los sesenta años recibirán además del importe de las gratificaciones extraordinarias y/o vacaciones en proporción a tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones que les hubiera correspondido como al resto de los trabajadores, una cantidad equivalente a doce mensualidades del salario profesional más el plus de vinculación correspondiente.

48.2. La fecha tope para tener derecho a percibir dicha indemnización por cualquiera de las personas mencionadas será de tres meses

después de haber cumplido los años de edad siempre que se comunique a la empresa con la antelación de tres meses.

48.3. Se establece un plus de vinculación para las tres personas mencionadas en el apartado 48.1 cuya cuantía será percibida mensualmente de acuerdo a las cantidades reflejadas en el anexo I, tablas salariales.

48.4. Asimismo, y en el mes que por parte de cualquiera de las personas referidas se cumplan los 15 años de permanencia en la empresa percibirán la cantidad de 1.170,15 euros por una sola vez.

49. *Abono de las pagas extraordinarias*

Todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán sendas pagas extraordinarias, a devengar el 15 de julio y el 15 de diciembre, según tabla anexa a este convenio.

50. *Ropa de trabajo*

50.1. La empresa facilitará la ropa de trabajo. En cualquier caso los trabajadores afectados por este convenio están obligados a usar vestimenta y calzado de trabajo durante los periodos de trabajo efectivo.

50.2. La empresa facilitará un juego de sábanas y dos toallas anualmente y una manta cuatrienalmente.

51. *Ayuda escolar*

51.1. La empresa abonará en concepto de subvención para material escolar la cantidad de 215 euros anuales por cada hijo de empleado y hasta que cumpla la edad de 25 años, siempre que justifique su escolaridad.

52. *Pérdida de equipaje*

52.1 En caso de pérdida de equipaje de la dotación de un remolcador por naufragio, incendio, la empresa abonará al afectado, como compensación, la cantidad de 650 euros, por la pérdida total y en la proporción que resulte si la pérdida fuera parcial.

53. *Incapacidad temporal*

53.1 Las situaciones de I.T., cualquiera que sea su contingencia y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la Mutua Patronal. La empresa garantizará el total bruto que viniera percibiendo, siempre que para su sustitución no sea necesario celebrar un contrato de interinidad.

54. *Seguro complementario de accidentes*

54.1. La empresa se obliga a concertar y contratar a su cargo, y a favor de cada uno de los trabajadores, un seguro complementario con las siguientes coberturas:

54.1.1. Fallecimiento por accidente: 36.000 euros.

54.1.2. Fallecimiento por muerte natural: 18.000 euros.

54.2. Incapacidad absoluta y permanente para todo tipo de trabajo.

54.2.1. Incapacidad por accidente: 36.000 euros.

54.2.2. Incapacidad por enfermedad: 18.000 euros.

54.3. Todo ello sin perjuicio de las pensiones o indemnizaciones que por dichas contingencias se acrediten con cargo a la seguridad social o entidades colaboradoras.

55. *Manutención*

La empresa abonará a cada tripulante la cantidad de 8,44 euros por cada uno de los 20 días de servicio que le será abonado mensualmente en la cantidad de 168,89 euros. En el caso de las salidas a la mar la empresa proporcionará las viandas para la manutención a bordo de los tripulantes.

56. *Dietas y viajes*

Los gastos de viaje que efectúen los trabajadores desde el centro de trabajo hasta su residencia habitual o viceversa debido a interés de

la parte empresarial serán abonados por esta en la cantidad de media dieta (46,25 euros) y dieta completa (92,50 euros).

Siendo las mencionadas cantidades fijas, con independencia de la categoría profesional del tripulante.

No serán considerados como gastos de viaje los que se deriven del traslado del trabajador desde su residencia hasta el puerto base del remolcador, cuando la residencia y puerto base coincidan en la misma provincia.

Se considerarán como gastos de viaje aquellos cursos de perfeccionamiento a petición de la empresa y de interés para el trabajador, cuando estos se realicen en un centro que este a una distancia superior a 25 km de su residencia.

57. Revisión salarial

a. La tabla salarial anexa a este convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2018.

b. Se establece una subida salarial anual del 0,5%, aplicable en cada uno de los ejercicios económicos de la vigencia del convenio sobre todos los conceptos salariales y que estarán recogidos en la tabla salarial anexa a este convenio colectivo, con efectos desde el 1 de enero de 2014.

c. Adicionalmente a la subida salarial anual anterior, cuando la actividad de la empresa alcance más de 1.300 servicios de remolque anuales, la empresa abonará adicionalmente al 0,5% ya acordado para cada año en el punto anterior, un 1% de todos los conceptos salariales del año en el que se alcancen más de 1.300 servicios prestados. Dicha subida del 1% tendrá efectos del 1 de enero anterior, es decir, si bien se pagará en enero del año siguiente, se hará una regularización anual del ejercicio vencido, y esa subida quedará consolidada para el ejercicio siguiente.

58. Trabajos especiales, sucios y penosos

58.1. Serán trabajos especiales todos aquellos desmontajes y montajes que vengan originados como exigencia de la Inspección de Buques y/o la Entidad de Clasificación, para el mantenimiento al día de los Certificados, y no lo necesario para el correcto funcionamiento y mantenimiento del buque.

58.2. Los trabajos sucios y penosos son aquellos distintos al mantenimiento normal, tales como limpiezas de sentinas, tanques, etc.

58.3. Tanto los trabajos especiales como los sucios y penosos, se pactarán entre la empresa y el/los trabajadores que los realice, la cuantía a cobrar. Siempre y cuando estos trabajos no vengan derivados de negligencias de la tripulación.

59. Premio de natalidad

Se establece un premio consistente en el pago único de 264 euros por nacimiento de cada hijo.

CAPÍTULO XIII

Faltas y sanciones

SECCIÓN 1.ª DE LAS FALTAS EN QUE PUEDEN INCURRIR LOS TRABAJADORES

60. General

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

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

61. Faltas leves

a. SON FALTAS LEVES:

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

- II. Las de impuntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- III. Abandonar sin motivo justificado el trabajo, aunque sea por breve tiempo.
- IV. Las discusiones de los compañeros de trabajo. Si con ellas produjeran escándalo, serán consideradas como falta grave.
- V. Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales y útiles o efectos que el trabajador tenga a su cargo.

62. Faltas graves

a. SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:

- I. Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que esta sea considerada como falta grave.
- II. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- III. Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.
- IV. La imprudencia grave en actos de servicio, si implicase riesgo de accidentes para el o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como falta muy grave.
- V. La embriaguez habitual no estando de servicio. Y la drogadicción.
- VI. Ausentarse del buque sin permiso del jefe correspondiente.
- VII. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivasen perjuicios para la empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
- VIII. Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- IX. La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

63. Faltas muy graves

a. SON FALTAS MUY GRAVES:

- I. Malos tratos de palabra u obra y la falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
- II. La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o cumplimiento de servicio, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de esta y la hora en que deba realizarse.
- III. El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le está subordinado.
- IV. El abandono del servicio de guardia.
- V. La estafa, robo o hurto cometidos dentro o fuera del buque o la comisión de cualquier otro delito que pueda ser motivo de desconfianza respecto a su autor.
- VI. El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aún cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no llegue a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.
- VII. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato desconsiderado con los compañeros de trabajo o cualquier persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con esta.
- VIII. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales y útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres y documentos de la empresa.
- IX. La embriaguez en acto de servicio y la drogadicción.

- X. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- XI. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- XII. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros.
- XIII. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- XIV. La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del periodo de un año desde la primera.
- XV. El incumplimiento en las normas de prevención de riesgos laborales por el tripulante y/o el consentimiento por parte del mando del buque.
- XVI. Las acciones tendentes a dañar la imagen de la empresa, o que como consecuencia de incompetencia o dejación pudieran dar lugar a una pérdida de imagen de la misma ante clientes, autoridades, etc.
- XVII. Cualquier acción u omisión que a consecuencia de la cual implique no conformidades graves en cualquiera de los sistemas de Calidad ISO 9001, Medio Ambiente ISO 14001 u OSHA 18001.

SECCIÓN 2.º DE LAS SANCIONES A LOS TRABAJADORES

64. General

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

- 62.1.1. No se seguirá orden de prelación alguno, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que según la calificación de la falta, señala el artículo siguiente.
- 62.1.2. Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entenderá sin menos cabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiere lugar.

65. Sanciones

a) Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

- I. POR FALTAS LEVES:
 - 62.1.2.1. Amonestación verbal
 - 62.1.2.1. Amonestación por escrito
- II. POR FALTAS GRAVES:
 - 65.1.2.1. Suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses.
- III. POR FALTAS MUY GRAVES:
 - 65.1.3.1. Suspensión de empleo y sueldo de tres y un día a seis meses.
 - 65.1.3.2. Despido.

CAPÍTULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

SECCIÓN 1.ª MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL

66. General

a. En los remolcadores deberán adoptarse todas las medidas necesarias tanto por parte de la empresa como por el personal embarcado para garantizar la seguridad del personal de la dotación, tanto en lo relativo a la prevención de accidentes como al mantenimiento del

orden e higiene del personal embarcado y de las distintas dependencias del buque.

b. Para ello la empresa suministrará el material correspondiente, los mecanismos y aparatos preventivos, así como el material preventivo necesario.

c. El personal embarcado será responsable de que dicho material se mantenga en condiciones óptimas para su utilización, tanto de las máquinas y herramientas como de los medios de protección personal.

67. Normativa

a. Se observarán las disposiciones vigentes de la O.I.T., así como especialmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y prevención de la contaminación. Sin perjuicio del cumplimiento de tales normas generales y de las dictadas, o que pudiere dictar, la Dirección General de la Marina Mercante, se tendrá en cuenta:

- I. Sin excepción deben llevar todas las embarcaciones un botiquín con todo el material exigido por las disposiciones de sanidad para ese tipo de embarcación.
- II. Las embarcaciones y particularmente los alojamientos y servicios del personal estarán siempre en perfectas condiciones higiénicas realizándose las desinfecciones y desinsectaciones precisas y debiendo reunir las necesarias exigencias de limpieza, siendo obligación de toda la tripulación el contribuir al correcto mantenimiento de las mismas.

Disposición adicional única

Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en propuestas de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).

Cuando el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, la Comisión Paritaria del convenio se reunirá en los tres días siguientes y, en un plazo no superior a siete días hábiles desde su convocatoria, emitirá informe.

Si una vez emitido el informe, siguiese sin alcanzarse un acuerdo, ambas partes acudirán a la mediación del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Si tras esta mediación o arbitraje, las partes siguieran sin llegar a ningún acuerdo, o no estuviesen conformes con el resultado de la mediación o arbitraje, podrán acudir al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales órgano competente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para ejercer la función prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5 3 3 5 / 1 4

Convenio o acuerdo: Puerto Deportivo José Banús.

Expediente: 29/01/0105/2014.

Fecha: 10/04/2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código: 29000372011981.

Visto el texto del acuerdo de fecha 25 de marzo de 2014, de la Comisión Negociadora, el texto de prórroga del Convenio Colectivo de Empresa y las tablas salariales de 2014 de Puerto Deportivo José Banús, con expediente REGCON número 29/01/0105/2014 y código de acuerdo 29000372011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.