

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-174** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Remolques y Servicios Marítimos Santander, S.L., para el periodo 2018-2022.*

Código 39002962012005.

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa Remolques y Servicios Marítimos Santander, S. L., para el periodo 2018-2022, suscrito con fecha 6 de noviembre de 2018, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de enero de 2019.  
La directora general de Trabajo,  
Ana Belén Álvarez Fernández.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

**REMOLQUES Y SERVICIOS MARÍTIMOS  
SANTANDER, S.L.**

CONVENIO COLECTIVO (2018-2022)

**P&O**   
**Reyser**

CVE-2019-174

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## INDICE

### CAPITULO I

#### EXTENSIÓN 1

Artículo 1.- Ámbito personal 3  
Artículo 2.- Exclusiones 3

### CAPITULO II

#### VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA

Artículo 3.- Entrada en vigor y duración 3  
Artículo 4.- Prórroga y denuncia 3

### CAPITULO III

#### GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad 3  
Artículo 6.- Absorción y compensación 4

### CAPITULO IV

#### LEGISLACIÓN APLICABLE Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas 4  
Artículo 8.- Legislación aplicable 4

### CAPITULO V

#### COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9.- Comisión paritaria 4

### CAPITULO VI

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.- Organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo 5  
Artículo 11.- El personal a bordo 5

### CAPÍTULO VII

#### CLASIFICACIÓN, DEFINICIONES DEL PERSONAL Y FORMACIÓN

Artículo 12.- General 5  
Artículo 13.- Otras Funciones 5  
Artículo 14.- El Personal 5  
Artículo 15.- Cursos de Formación 5

### CAPITULO VIII

#### RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 16.- Dotación 6  
Artículo 17.- Jornada de trabajo. 6  
Artículo 18.- Periodo de prueba 6

### CAPITULO IX

#### CESES Y DESPIDOS

Artículo 19.- Baja Voluntaria 7  
Artículo 20.- Despidos 7

### CAPITULO X

#### PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Permisos 7  
Artículo 22.- Excedencia 7

### CAPITULO XI

#### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 23.- Actividad Sindical 7

### CAPITULO XII

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

<i>Artículo 24.- Salario base</i>	8
<i>Artículo 25.- Plus de Incentivos</i>	8
<i>Artículo 26.- Plus de Actividad</i>	8
<i>Artículo 27.- Plus "ad-personem"</i>	8
<i>Artículo 28.- Actualizaciones</i>	8
<i>Artículo 29.- Pagas extras de verano y navidad</i>	8
<i>Artículo 30.- Ropa de trabajo</i>	8
<i>Artículo 31.- Premio de natalidad</i>	8
<i>Artículo 32.- Ayuda escolar</i>	8
<i>Artículo 33.- Incapacidad temporal</i>	9
<i>Artículo 34.- Seguro complementario de accidentes</i>	9
<i>Artículo 35.- Manutención</i>	9
<i>Artículo 36.- Salidas a la mar</i>	9
<i>Artículo 37.- Plus de Fidelidad y Dedicación</i>	9
<i>Artículo 38.- Trabajos Especiales, Sucios y Penosos</i>	9
<i>Artículo 39.- General</i>	10
<b>CAPÍTULO XIII</b>	
<b>FALTAS Y SANCIONES</b>	
<i>Artículo 40.- Descripción de las faltas</i>	10
<i>Artículo 41.- Sanciones</i>	10
<b>CAPÍTULO XIV</b>	
<b>SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO</b>	
<i>Artículo 42.- General</i>	11
<b>ANEXOS</b>	
<i>Anexo I.- Tablas Salariales</i>	12
<i>Anexo II.- Plus Ad-personem</i>	12
<i>Anexo III.- Plus de Intercambio</i>	12
<i>Anexo IV.- Salidas a zona II y a la mar</i>	12

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## REMOLQUES Y SERVICIOS MARÍTIMOS SANTANDER, S.L.

### CONVENIO COLECTIVO (2018-2022)

#### **CAPITULO I EXTENSIÓN**

##### *Artículo 1*

##### Ámbito personal

1.1 El presente convenio regula las condiciones económicas, sociales y de trabajo del personal de flota de la empresa Remolques y Servicios Marítimos Santander, S.L. que operen en el Puerto de Santander.

1.2 Partes firmantes. Suscriben el presente convenio colectivo, por parte empresarial D. José Manuel Escandón del Río, en calidad de Gerente y D. Antonio Valero Pérez en calidad de Delegado de Personal.

##### *Artículo 2*

##### Exclusiones

Quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio:

El personal de alta dirección incluido dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de remolcadores dedicados exclusivamente a salvamento y/o navegaciones de altura.

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

#### **CAPITULO II VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA**

##### *Artículo 3*

##### Entrada en vigor y duración

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018. Su duración será de cinco años (desde el 01/01/2018 al 31/12/2022).

##### *Artículo 4*

##### Prórroga y denuncia

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos periodos de una anualidad y siguientes, excepto que mediara denuncia en forma, con tres meses como mínimo de antelación.

#### **CAPITULO III GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

##### *Artículo 5*

##### Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente con carácter preferente o prioritario a lo dispuesto en las normas sustitutorias de la ordenanza de trabajo en las embarcaciones de tráfico interior de puertos, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general. Si las partes o la autoridad laboral competente o los juzgados de lo social y demás tribunales dejaran sin efecto alguna de las

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

normas de este convenio, y desvirtuaran, descompensaran o desajustaran alguno de los acuerdos contenidos en el mismo quedará sin efecto la totalidad del presente convenio.

Las normas contenidas en este convenio tienen la consideración y carácter de mínimas y en todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran tener acreditadas los trabajadores afectados por este convenio.

*Artículo 6*

**Absorción y compensación**

Las condiciones de trabajo que se establecen en este convenio compensarán y absorberán en conjunto anual las existentes anteriormente a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas.

**CAPITULO IV**

**LEGISLACIÓN APLICABLE Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS**

*Artículo 7*

**Condiciones más beneficiosas**

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

*Artículo 8*

**Legislación aplicable**

En lo no regulado por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo de 30 de mayo de 2012 de las embarcaciones de Tráfico Interior de Puerto, o norma que lo sustituya y las demás disposiciones legales vigentes.

**CAPITULO V**

**COMISIÓN PARITARIA**

*Artículo 9*

Se creará una Comisión Paritaria a la que las partes someterán cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación o aplicación del Convenio, la cual resolverá lo que proceda en el plazo más breve posible, sin que éste pueda ser superior a cinco días laborables desde su reunión. En caso de que las discrepancias no se diriman en esta comisión, las partes se someterán a los procedimientos de mediación establecidos en el "Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales".

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

La Comisión Paritaria establece su sede en las Oficinas que la Empresa tiene en Santander y estará compuesta por el Delegado de Personal y el Gerente de la Empresa. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor, con voz y sin voto.

Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, levantándose acta de los mismos, siendo necesario para lograr acuerdo la unanimidad de las partes. En caso de no poder llegar a acuerdo en el plazo de cinco días hábiles se enviará copia del Acta de la reunión a los interesados, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para que éstos puedan acudir a los órganos establecidos para la resolución del conflicto planteado.

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

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## **CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### *Artículo 10*

#### **Organización de los servicios y trabajos en tierra y a bordo**

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

### *Artículo 11*

#### **El personal a bordo**

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

## **CAPÍTULO VII CLASIFICACIÓN, DEFINICIONES DEL PERSONAL Y FORMACIÓN**

### *Artículo 12*

#### **General**

Cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado con la retribución que a la misma asigna este Convenio, 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.

En aquellos casos en que las invocadas disposiciones prevean la posibilidad de que un determinado cargo pueda ser ejercido indistintamente por el personal que posea título de distinta categoría, el salario a percibir será el correspondiente al del título de inferior categoría.

### *Artículo 13*

#### **Otras Funciones**

Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintas categorías, será clasificado en la superior.

Se considerarán como funciones habituales las que se efectúen durante más de ciento ochenta días al año, 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.

### *Artículo 14*

#### **Movilidad Funcional**

Se podrá destinar a trabajos de categoría inferior al personal titulado siempre que la empresa entienda necesario para el correcto funcionamiento de la misma. Para ocupar puestos de categoría superior tendrán preferencias sobre los de nuevo embarque, los tripulantes que los hayan solicitado por orden de antigüedad de acuerdo con sus méritos y previo el período de prueba.

De conformidad con el art. 39.2 RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

### *Artículo 15*

#### **Cursos de Formación**

Los trabajadores tendrán derecho, durante su periodo de embarque a asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación organizados en centros oficiales y reconocidos, relativos a la profesión, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, presentando, si la empresa lo considera

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

oportuno, los justificantes correspondientes. Todos los gastos inherentes serán por cuenta del trabajador. El tiempo disfrutado por exámenes, no computará a los efectos del mantenimiento del régimen de trabajo normal.

## **CAPITULO VIII**

### **RÉGIMEN DE TRABAJO**

#### **Artículo 16**

##### **Dotación**

La tripulación mínima para cada remolcador será la fijada en cada momento por la Autoridad Marítima competente.

#### **Artículo 17**

##### **Jornada de trabajo.**

Dadas las especiales características, naturaleza del trabajo a desarrollar, y de conformidad con lo reglamentado en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, y la R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada ordinaria anual de 1.826 horas de trabajo efectivo.

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

Se considerarán horas de presencia aquellas en que el trabajador se encuentre a bordo a disposición de la empresa, excepto las destinadas a descanso, comidas etc., no pudiendo superar las 20 horas semanales de promedio en cómputo anual. Las horas de presencia, al igual que las horas extraordinarias, darán lugar a descanso equivalente.

El personal que preste sus servicios en el remolcador grande permanecerá en régimen de embarque durante 14 días consecutivos a los que seguirán 14 días de descanso en compensación por vacaciones, fines de semana, horas de presencia y extraordinarias. Durante los 14 días en régimen de embarque el personal se encargará del mantenimiento del remolcador, así como de los servicios de remolque que fueren necesarios.

El resto del personal efectuará una jornada de trabajo efectivo de cinco horas diarias de lunes a viernes (08.00 a 13.00 horas) durante un período de 28 días consecutivos, debiendo atender fuera de esas horas cualquier maniobra que se les requiera por la empresa siendo también considerado el tiempo así empleado como horas de trabajo efectivo. A dicho período de 28 días le seguirá un período de descanso de 14 días consecutivos en compensación por vacaciones, fines de semana, horas de permanencia y extraordinarias.

No obstante lo anterior, estos últimos trabajadores desempeñarán su trabajo a bordo del remolcador grande durante 28 días al año, sustituyendo a los trabajadores de cada turno durante 14 días, según calendario anual establecido por la empresa.

Por la realización de la jornada establecida, los trabajadores afectados, percibirán, además del salario que para todos los conceptos y cada categoría profesional se detalla en la tabla salarial, el salario correspondiente a los 14 días trabajados más su descanso de 7 días, es decir hasta un máximo de 1.815,35 € por los 21 días o 907,67 € por semana.

#### **Artículo 18**

##### **Periodo de prueba**

El periodo de prueba para las distintas categorías que integran el personal de la empresa será:

- Patrones y Mecánicos Navales de cualquier clase: 90 días de trabajo efectivo.
- El resto del personal: 30 días de trabajo efectivo.

Durante este periodo de prueba ambas partes podrán rescindir el contrato de embarque (o contrato de trabajo) sin causa alguna que lo justifique, pero siempre que medie una comunicación mínima de 8 días. La incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, común o laboral, interrumpirá dicho periodo de prueba.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## CAPITULO IX CESES Y DESPIDOS

### Artículo 19

#### Baja voluntaria

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

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

### Artículo 20

#### Despidos

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

## CAPITULO X PERMISOS Y EXCEDENCIAS

### Artículo 21

#### Permisos

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

- a) Matrimonio del trabajador: 20 días
- b) Fallecimiento del cónyuge: 20 días
- c) Fallecimiento de hijo/a: 12 días
- d) Fallecimiento del padre / madre: 10 días
- e) Matrimonio de hijos, hermanos y nietos: 5 días
- f) Matrimonio de padres: 4 días
- g) Fallecimiento familiares políticos primer grado: 5 días
- h) Fallecimiento hermano/a: 5 días
- i) Enfermedad grave de cónyuge e hijos: 15 días
- j) Nacimiento de hijos: 10 días
- k) Traslado de domicilio: 5 días

Obviamente los permisos y licencias son naturales. Los gastos de viaje correrán exclusivamente por cuenta del trabajador.

Los permisos retribuidos no son acumulables a periodos de descanso, a excepción de los de matrimonio y natalidad.

Cuando uno o varios trabajadores se encuentren disfrutando de permisos o licencias, a requerimiento de la Dirección de la Empresa, podrá ser sustituido dicho personal, en cualquier momento, por los demás trabajadores presentes de flota.

Los permisos b,c,d,g,h,j serán de inmediato cumplimiento.

### Artículo 22

#### Excedencia

Los trabajadores podrán solicitar excedencias voluntarias cuando cuenten como mínimo con un año de antigüedad en la empresa. La excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco. Las peticiones se resolverán dentro de los treinta días a la fecha de la solicitud.

## CAPITULO XI REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### Artículo 23

#### Actividad Sindical

En lo concerniente a la actividad sindical se estará a lo que disponga el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985 de 02.08.85 (Ley Orgánica de la Libertad Sindical).

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## CAPITULO XII CONDICIONES ECONÓMICAS

### Artículo 24

#### Salario base

Todo el personal afectado por este convenio percibirá dicho salario base, de acuerdo con su categoría para la que fue contratado, independientemente de su titulación, académica o profesional, actual o futura. Y según los niveles que para las distintas categorías se establecen en el Anexo I de este convenio.

### Artículo 25

#### Plus de Incentivos

El presente plus se devengará según tabla del Anexo I, dependiendo de la categoría profesional.

### Artículo 26

#### Plus de Actividad

El presente plus se devengará según tabla del Anexo I, dependiendo de la categoría profesional y mientras tanto no se alteren las actuales condiciones de organización del trabajo.

### Artículo 27

#### Plus "ad personen"

Los trabajadores del Anexo II tienen reconocido un Plus Personal que será abonado por la empresa con carácter exclusivo y excluyente a los citados trabajadores.

### Artículo 28

#### Actualizaciones

Para todos los conceptos retributivos de los Anexos I, II y III, se pactan las siguientes actualizaciones:

Para los cinco años del convenio se actualizarán en el IPC más un 0,75%.

Estas actualizaciones se llevarán a cabo en la nómina de enero del año siguiente, si a esa fecha ya se conociese el IPC del año anterior.

Asimismo, se establece una prima de productividad basada en el número total de servicios de los remolcadores realizadas al finalizar cada ejercicio de los pactados en el presente convenio en base a lo siguiente:

De 1400 a 1500 servicios anuales	1,0% del salario bruto anual
De 1501 a 1600 servicios anuales	2,0% del salario bruto anual
De 1601 a 1800 servicios anuales	2,5% del salario bruto anual
Más de 1800 servicios anuales	3,0% del salario bruto anual

Esta prima tiene la consideración de no consolidable y será pagadera en la nómina de enero del año siguiente.

### Artículo 29

#### Pagas extras de verano y navidad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán sendas pagas a razón de salario real, que se devengarán el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

### Artículo 30

#### Ropa de trabajo

La Empresa facilitará la ropa de trabajo, de uso obligatorio, renovándola cuando sea necesario.

### Artículo 31

#### Premio de natalidad

Se establece un premio consistente en un pago único de 200 € por nacimiento de hijo/a.

### Artículo 32

#### Ayuda escolar

La empresa abonará la cantidad anual de 300,00 euros por cada hijo de empleado en concepto de subvención para material escolar hasta que cumpla la edad de 25 años y siempre que justifique su escolaridad en un centro oficial reconocido cursando las siguientes enseñanzas:

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

Educación infantil  
Educación primaria (inicial, media y superior)  
Educación secundaria obligatoria  
Bachillerato  
Estudios universitarios de grado medio o superior  
Ciclos formativos de grado medio o superior (Formación profesional)

**Artículo 33**

**Incapacidad Temporal**

Las situaciones de I.L.T. cualquiera que sea su contingencia y mientras no sea dado de alta el trabajador, con curación o propuesta de invalidez, o pase, por el transcurso del tiempo, a percibir las prestaciones directamente del INSS o de la mutua patronal, serán complementadas por la Empresa hasta el 100% del salario real. Si un trabajador estuviera de baja más de 12 meses en un periodo de 24, la empresa solicitará a la comisión paritaria estudiar el caso y si procede no abonar el complemento.

**Artículo 34**

**Seguro complementario de accidentes**

Con independencia de las prestaciones del sistema público de la Seguridad Social aplicable a trabajadores, la empresa se obliga a concertar y contratar a su cargo, para los años de vigencia del convenio y a favor de cada uno de los trabajadores, un seguro de accidentes que cubrirá exclusivamente y por tripulante:

Accidente de trabajo con resultado de muerte	100.000 euros
Incapacidad permanente total para su profesión habitual	150.000 euros

**Artículo 35**

**Manutención**

La manutención de la tripulación a bordo será aportada por la Empresa en la cantidad suficiente para que la alimentación sea sana, abundante y nutritiva.

**Artículo 36**

**Salidas a la Mar**

Habida cuenta de las restricciones que establece el Pliego de la Licencia para prestar el Servicio Portuario de Remolque en el Puerto de Santander, se descarta que la empresa pueda realizar remolques de altura. De cualquier modo, si este caso se diera, se pactará el plus correspondiente a la tripulación a la vista del remolque concreto. El personal que salga a la mar en los remolcadores, que hagan navegación entre puertos, bien para posicionamientos o bien para ir a carro varadero o dique percibirán el plus al que se hace referencia en el Anexo IV por cada 24 horas de navegación o parte proporcional. Del mismo modo, cuando se realicen maniobras en la Zona II del puerto de Santander, se abonará a cada miembro de la tripulación la cantidad estipulada en el meritado Anexo IV.

**Artículo 37**

**Plus de Fidelidad y Dedicación**

Las personas que entre los 55 y 62 años de edad opten por causar baja voluntaria en la plantilla de la empresa y que cumplan con los requisitos exigidos en la legislación vigente en materia de Seguridad Social para acceder a la misma, percibirán, junto con la liquidación de haberes que legalmente pueda corresponderles, el importe íntegro de tres mensualidades, teniendo en cuenta que a la edad de 55 años únicamente podrán acceder a la jubilación anticipada aquellos trabajadores que hubieran estado dados de alta en el Montepío Marítimo Nacional, Mutualidad Nacional de Previsión de los Pescadores de Bajura y Caja de Previsión de Estibadores Portuarios en fecha de entrada en vigor del Régimen Especial del Mar (01/08/1970)

La mensualidad a estos efectos estará integrada por el Salario Base de Convenio, el complemento de Convenio, el plus por cargo temporal y el complemento personal por antigüedad en aquellos casos en que corresponda. En el caso de que previamente a la jubilación se hubiera suscrito un contrato de relevo, a estos efectos se tomarán los valores anteriores al citado contrato.

**Artículo 38**

**Trabajos Especiales, Sucios y Penosos**

Tienen la condición de trabajos especiales aquellos cuya realización va más allá del normal mantenimiento de los equipos y en condiciones normales, no es obligatoria para los tripulantes del remolcador. Los mismos deberán ser realizados con las mayores medidas de seguridad. Ningún trabajo

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

de los aquí mencionados se realizará sin la aprobación previa de la empresa.  
Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en aquellas circunstancias en que su no realización pueda poner en peligro la seguridad de las personas o el propio remolcador.  
En el caso de realizar alguno de estos trabajos, siempre de carácter voluntario, la empresa negociará la valoración de este con el trabajador.

**Artículo 39**

**General**

Las condiciones económicas aquí pactadas forman un todo indivisible tal como se expone en el artículo 5 y dejarán de estar en vigor en el momento que se alteren las condiciones pactadas en el artículo 17 del presente convenio.

**CAPÍTULO XIII**

**FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 40**

**Descripción de las faltas**

**Faltas Leves** - Son faltas leves:

- a) La demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo inferior a quince minutos, hasta un máximo de 4 ocasiones en un período de 6 meses.
- c) Descuidos negligentes en la conservación de los materiales, útiles o herramientas.

**Faltas Graves** - Se consideran faltas graves:

- d) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo entre cinco a diez ocasiones en un período de 6 meses.
- e) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, de uno a dos días en un período de 3 meses.
- f) La imprudencia en actos de servicio.
- g) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.
- h) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- i) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

**Faltas muy graves** - Son faltas muy graves:

- j) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 10 ocasiones durante 6 meses o de 20 durante un año, debidamente advertida.
- k) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o cinco alternos, en un período de 3 meses.
- l) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.
- m) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- n) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.
- o) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le esté subordinado.
- p) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable, o la no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- q) El consumo de bebidas con alcohol y/o sustancias estupefacientes durante el trabajo, o fuera de su actividad laboral siempre que sus efectos afecten al desarrollo de la misma.
- r) El acoso sexual.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, de cualquier naturaleza, durante un período de seis meses.

**Artículo 41**

**Sanciones**

Por faltas leves:

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a 2 meses.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 2 meses y 1 día a 6 meses.
  - Despido.

#### **CAPÍTULO XIV** **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 42** **General**

Todo el personal de la compañía está sometido al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a las normas de Salud, Seguridad, Calidad, Medio Ambiente e Higiene recogidas en el Manual SSCMA, que se da por reproducido en este Convenio, formando parte del mismo.

La política de la Compañía establece que no está permitido el consumo de alcohol y drogas a bordo de los buques de la flota, bajo ningún concepto y en ningún momento, a excepción de los fármacos proporcionados con fines de primeros auxilios o tratamientos con fines médicos. Para el control de alcohol y drogas, se llevarán a cabo test de consumo de alcohol y drogas de forma aleatoria y cuando se considere oportuno.

JUEVES, 17 DE ENERO DE 2019 - BOC NÚM. 12

*Convenio Colectivo del Personal de Flota (2018-2022)*

## Anexo I

### TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	SALARIO BASE	INCENTIVOS	ACTIVIDAD
Patrón Mayor de Cabotaje	1.547,46	677,38	835,43
Jefe de Máquinas	1.509,49	614,78	834,41
Patrón de Tráfico Interior	1.464,34	295,61	724,59
Mecamar	1.319,61	385,91	569,60

## Anexo II

### Plus Personal

Nº	NOMBRE	AÑO	MES
1	José Manuel	6.968,76	497,77
2	Eduardo	5.885,32	420,38
3	Pablo	5.893,52	420,97
4	Oscar	4.786,46	341,89
5	Antonio	3.982,72	284,48
6	Jorge	3.982,72	284,48

## Anexo III

### PLUS DE INTERCAMBIO

	CANTIDAD ANUAL	CANTIDAD MES X 14
Patrón Cabotaje	1.523,48 €	108,82 €
Jefe de Máquinas	1.293,61 €	92,40 €
Patrón de Tráfico Interior	700,00 €	50,00 €

## Anexo IV

### SALIDAS A ZONA II Y A LA MAR

Salida a Zona II	42,61 €
Salida a la Mar	106,52 €