7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2023-4462 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Rusa Santander, S.L, para el periodo 21 de marzo de 2023-31 de diciembre de 2027.*

Código 39100902012023

Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa RUSA SANTANDER, S.L, para el periodo 21 de marzo de 2023- 31 de diciembre de 2027, suscrito por la Comisión Negociadora, con fecha 21 de marzo de 2023, integrada por la persona designada por la empresa, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; 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 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

Se acuerda:

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

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 9 de mayo de 2023.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

CVE-2023-4462

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RUSA SANTANDER, S.L.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las partes que suscriben el presente convenio pretenden adaptar las especiales exigencias que conlleva el trabajo del colectivo afectado a las disposiciones contenidas en los Artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a la regulación de la jornada de trabajo que imponen los Reales Decretos 1561/1995 de 21 de Septiembre, 285/2002 de 22 de Marzo y 525/2002 de 14 de Junio.

En ese marco, se ha hecho necesario distinguir, dentro de la jornada pactada durante la que los trabajadores han de permanecer a disposición de la empresa, la que corresponde a los conceptuados como tiempos stand-by, disponibilidad o presencia, durante el que los trabajadores permanecen en los remolcadores atracados en el muelle y/o en tierra a la espera de ser requeridos para realizar algún servicio, de aquel otro tiempo, en que efectivamente realizan las tareas propias de la actividad. (Mantenimiento o servicios de remolque, aguada, salvamento o cualquiera otra actividad marítima)

Es por las consideraciones que anteceden, que los firmantes recogiendo la experiencia del plan de trabajo incorporado a acuerdos anteriores, han estimado necesario fijar en cómputo anual, aunque regularmente distribuido a lo largo del año, el número de horas de trabajo efectivo y el número de días durante el que los trabajadores habrán de estar a disposición de la empresa sin perjuicio del respeto a los límites contenidos en las disposiciones citadas.

Por todo ello, en ejercicio del derecho a la negociación 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.

CVE-2023-4462

CAPITULO 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 Santander de la -empresa Rusa Santander, S.L.

1.2. Partes firmantes: Suscriben el presente convenio colectivo: Por la parte empresarial D. Roberto González Barcenilla, en calidad de apoderado y D. Alejandro Fernández Sierra en calidad de Delegado de Personal.

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.

CAPITULO II

VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGA Y DENUNCIA.

3. Entrada en vigor

3.1. El presente Convenio entra en vigor, a todos los efectos, desde el día de su firma

4. Duración

4.1. La vigencia o duración de este Convenio se fija hasta el 31 de diciembre de 2027

5. Prórroga

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

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, debiendo quedar constancia de la recepción de la comunicación efectuada.

CVE-2023-4462

CAPITULO III

GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

7. Globalidad

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

CAPITULO IV

LEGISLACIÓN APLICALBLE Y CONDICIONES MÁS BENENFICIOSAS.

8. Condiciones más beneficiosas

8.1. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran tener acreditadas los trabajadores afectados por este convenio, a excepción del plus de actividad que se ve afectado por la reducción del número de jornadas de trabajo

9. Legislación aplicable

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

CAPTILO V

COMISION MIXTA

10. Constitución y funciones

10.1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta, 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:

10.1.1. Interpretación del Convenio.
10.1.2. Actualización de las normas del Convenio.
10.1.3. Todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

10.2. 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.

CVE-2023-4462

11. Procedimiento, composición y funcionamiento

11.1. La comisión paritaria estará compuesta por:

11.1.1. Un representante de los trabajadores y un representante de la empresa. Las partes podrán ir acompañadas de un asesor, con voz y sin voto.

11.1.2. La convocatoria se realizará, por cualquiera de las partes, por escrito, constando 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.

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

11.1.4. 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.

11.1.5. La Comisión Mixta, establece su sede en las oficinas que la empresa tiene en Santander.

11.1.6. La Comisión Mixta 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.

11.1.7. En caso de desacuerdo, las partes someterán sus diferencias a través de los sistemas extrajudiciales de conflictos laborales existentes en Cantabria (Orecla).

CAPITULO VI

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

12. Organización de los servicios y trabajo en tierra y a bordo.

12.1. 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 éste en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, al que ejerza el mando de la embarcación.

CVE-2023-4462

13. El personal a bordo.

13.1. 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 relativos a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio.

CAPITULO VII

CLASIFICICION Y DEFINICIONES DEL PERSONAL

14. General

14.1. 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.

14.2. Sin embargo, cuando se utilice a un trabajador para que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de 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.

14.3. 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 distinta categoría, el salario a percibir será el correspondiente al del título para el que fuera contratado.

15. Otras funciones

15.1. Siempre que un trabajador realice habitualmente funciones atribuidas a distintas categorías, será clasificado en la superior.
15.2. Se consideran como funciones habituales las que se efectúen durante más de noventa 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.

16. El personal

16.1. El personal afectado por el presente Convenio comprende
16.2. Personal Titulado
16.2.1. Pertenecen al mismo todos aquellos que para el desempeño de su función profesional necesitan estar en posesión del título

CVE-2023-4462

correspondiente expedido por la Dirección General de la Marina Mercante o autoridades marítimas delegadas de la misma.

Comprende las siguientes categorías:

1. *Puente*
   a) Capitán: navegaciones de altura superiores a 24 horas

   b) Patrón: Patrón al mando en servicios portuarios
   oficiales de puente: en navegaciones de altura superiores a 24 horas
2. *Máquinas*
   a) Jefe de máquinas: navegaciones de altura superiores a 24 horas
   b) Mecánico Naval Mayor: Mecánico al mando en servicios portuarios
3. *Subalternos-*
   a) Marinero titulado:

Se consideran en este rango en los siguientes casos:

- Cuando dispongan de otro título de la Marina Mercante, con atribuciones para desempeñar puestos de mando, bien en la sección de puente o de máquinas, según las exigencias de la tripulación mínima del remolcador principal en navegaciones superiores a 24 horas.
- Cuando dispongan de titulación necesaria para ser patrones del remolcador secundario en el puerto.
- Cuando dispongan de titulación para ser simultáneamente marineros de puente y máquinas.

Se comenzará a aplicar dicha retribución una vez transcurridos 12 meses desde la obtención de las atribuciones necesarias o a los 12 meses de incorporarse a la empresa si hubiera sido contratado con dichas atribuciones en vigor;

b) Marinero cocinero: El encargado de la compra de los víveres para las navegaciones así como su preparación. Se encargará también de la limpieza y conservación de los utensilios y estancias correspondientes.

c) Marinero: Es el marinero especialista en posesión de competencia correspondiente que está 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.

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.

CVE-2023-4462

CAPITULO VIII

REGIMEN DE TRABAJO

17. Dotaciones

17.1. 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.

18. Jornada de trabajo, vacaciones y descansos

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.L. 525/2002 de 14 de junio, se acuerda una jornada ordinaria de 1.826 horas de trabajo efectivo máximo.
La necesidad de combinar el trabajo efectivo realizado y el tiempo de presencia necesario por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, desplazamientos, etc., las partes, de mutuo acuerdo, convienen que los turnos de trabajo se realizarán mediante guardias semanales. Dentro del periodo de guardia, en cada periodo de 24 horas, existe una proporción máxima de 12 horas de trabajo efectivo y el resto de espera y descanso, que en determinados turnos aceptan los trabajadores realizarlo en el propio remolcador para atender los servicios en su momento, siendo aceptadas las horas de espera como estructurales, abonándose por este motivo, el referido Plus de Actividad, que se especifica en el presente Convenio
El trabajo de mantenimiento será efectuado los días laborables del municipio de Santander, entre las 08.00 y las 13.30 horas de lunes a viernes, minorados los tiempos que por razón de servicio pudieran presentarse en el transcurso de dicho horario. En caso de inspecciones externas el tiempo se extenderá hasta su finalización y se compensará al día siguiente reduciendo lo que corresponda.

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. Se considerará período vacacional los primeros 22 días libres que se disfruten por cada trabajador en los meses de julio, agosto y septiembre; siendo el resto de días libres considerados como días de descanso.

Se consideran tiempos de trabajo todos aquellos dedicados para la ejecución de los servicios así como el tiempo dedicado a mantenimiento; Se considera descanso el tiempo dedicado al desayuno, la comida y la cena, considerando un término medio de 2 horas al día para su desarrollo, así como el resto del tiempo fuera de las instalaciones de la empresa. Los otros tiempos que no se asimilen a trabajo o descanso se considerarán tiempos de presencia con los límites que establezcan las

CVE-2023-4462

leyes vigentes y pasando a considerarse como tiempos de trabajo si se superan dichos límites.

El personal efectuará sus guardias durante los 14 días de la forma siguiente:

En general, cada período de 4 semanas el turno se reparte con un total de:

- Siete días en el remolcador principal y encargándose del aviso al patrón del resto de remolcadores
- Siete días como remolcador secundario
- Catorce días de descanso continuado

En cada período de 12 semanas los puestos de mecánico y marinero tienen que realizar una semana adicional en el remolcador principal en lugar de en el remolcador secundario.
Para compensar esta situación dichos trabajadores no es necesario que realicen tareas de mantenimiento en el remolcador secundario en una de las dos semanas que les corresponden de acuerdo al anexo de turnos de trabajo y por tanto esa semana solo tienen que acudir al remolcador a realizar los servicios.
Por tanto, en cada bloque de 12 semanas los patrones realizan 3 semanas en el remolcador principal, 3 semanas en el remolcador secundario y 6 semanas de descanso; mientras que los mecánicos y marineros realizan 4 semanas en el remolcador principal, 2 semanas en el remolcador secundario y 6 semanas de descanso.

En cómputo anual, la mitad de las semanas de trabajo se realizarán como primer remolcador al turno de llamada y la otra mitad como segundo remolcador al turno de llamada. En el caso del remolcador principal y en las semanas que corresponda al turno de llamada como segundo remolcador la tripulación completa puede optar por no permanecer a bordo nada más que para el mantenimiento y para los servicios, siempre y cuando las restricciones de la Autoridad Portuaria lo permitan.
En los turnos de trabajo que no es necesaria disponibilidad presencial, se puede, fuera de las horas de mantenimiento, no permanecer en el remolcador nada más que para la prestación de los servicios, pero permaneciendo no obstante en stand by de localización para atender los servicios en un tiempo inferior de 120 minutos, existiendo mayor plazo de tiempo en general para las maniobras programadas o de entrada al puerto;

En los trabajos desarrollados en el remolcador secundario, o al segundo turno de llamada del remolcador principal, se considera que el tiempo de preaviso, la frecuencia de los servicios y la duración de estos, permite administrar el tiempo con pocas limitaciones y dedicarse a sus intereses personales.

En los embarques de navegaciones de altura superiores a 24 horas los períodos de descanso se acumularán en 1 día de descanso por cada día de trabajo.

Se considera el remolcador principal al remolcador habitual con más de 5.000 HP y se considera al remolcador secundario al de menos de 2.500 HP

8

CVE-2023-4462

19. Ascensos

19.1. Para la provisión de vacantes de determinadas categorías 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.

19.1.1. Los ascensos se efectuarán de acuerdo con las siguientes reglas generales:
19.1.2. El ascenso exigirá la existencia de vacante, entendiéndose por tal no sólo las que se produzcan en la plantilla, sino también las que sean consecuencia de aumentos en las respectivas categorías.
19.1.3. 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.
19.1.4. 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.
19.1.5. 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.
19.1.6. 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 causará 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.

CAPITULO IX

TRASLADOS, PERMUTAS, CESES Y DESPIDOS

Sección 1ª Traslados y permutas.

20. Traslados

20.1. Se entiende por traslado el cambio permanente de la residencia que el trabajador tuviese establecida.
20.2. Todo traslado acordado por la empresa y aceptado por el trabajador obligará a abonar a los interesados los gastos que el traslado pudiera ocasionar.

21. Permutas

21.1. Los trabajadores pertenecientes a la misa Empresa podrán solicitar de ésta la permuta de sus respectivos puestos, siempre que concurran las siguientes circunstancias:

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

CVE-2023-4462

21.1.2. Que reúnan ambos permutantes la aptitud necesaria para el nuevo destino, no tan sólo desde el punto de vista de su competencia profesional, sino también en razón de otras circunstancias que la empresa pueda apreciar.
21.1.3. Que se funde en motivo justificado.
21.1.4. Que ninguno de los permutantes haya sido sancionado por la Empresa.

21.2. 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.

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

Sección 2ª Cambio de destino o función.

22. Normas generales

22.1. El personal podrá solicitar de la empresa y esta acceder o no, al cambio de destino o función siempre que se trate de análoga categoría, 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.

22.2. 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.

23. Trabajos de categoría superior.

23.1. Todo el personal, en caso de necesidad, podrá ser destinado a trabajos de categoría superior con los haberes que correspondan a la misma.

23.2. Este cambio de categoría no deberá ser de duración superior a tres meses interrumpidos, debiendo el interesado, al cabo de ese tiempo, reintegrarse a su antiguo puesto.
23.3. En el supuesto de que el trabajo de categoría 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.

23.4. Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, 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.

CVE-2023-4462

24. Trabajos de categoría inferior.

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

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

25. Personal con capacidad disminuida

25.1. 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 3ª Comisión de servicios

26. Comisión de servicios

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

26.2. 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.

26.3. 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 4ª Ceses y despidos

27. Ceses

27.1. El personal podrá rescindir unilateralmente su contrato en cualquier momento sin mas obligación que la de avisarlo con 15 días de antelación.

27.2. 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 efectué el pago al resto del personal.

CVE-2023-4462

28. Despidos

28.1. En todos los casos en que sea necesario efectuar algún despido de personal, se preavisara 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.

CAPITULO X

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores para estos casos.

CAPITULO XI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores en todo lo relativo a

Ejercicio del cargo sindical.

Facultades del cargo sindical.

Elecciones sindicales.

Reserva de horas para asuntos sindicales.

Derechos y funciones de los delegados de personal.

Derecho de asamblea.

CAPITULO XII

CONDICIONES ECONOMICAS

29. Salario profesional

29.1. Todo el personal afectado por este Convenio percibirá dicho salario profesional, de acuerdo con la 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 la tabla retributiva del anexo a este Convenio.

29.2. Bajo el epígrafe de salario profesional quedan incluidos los siguientes conceptos:
Pluses de embarque, transporte, nocturnidad, mando, radiotelefonía, etc.

CVE-2023-4462

30. Plus de actividad

30.1. 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 180 días anuales de atención de los servicios y su permanencia periódica y/o 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.

Este plus compensa los tiempos de stand-by y presencia, así como el plus por beneficios.

31. Plus de enganche de cadenas

31.1. Se establece un plus, valorado en 180 euros por persona y operación, que cobrarán cuantos trabajadores intervengan en la operación de enganche de cadenas en los buques o artefactos de cualquier tipo y que sea necesario acceder a bordo de los mismos. Será potestad del capitán otorgar este plus en otros casos que aunque no requieran el enganche de cadenas en el barco remolcado por parte de nuestra tripulación, bien por condiciones meteorológicas o bien por las peculiaridades del artefacto remolcado impliquen unas labores adicionales para los tripulantes involucrados.

32. Plus por día de mar

32.1. 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.

32.2. El cómputo para esta percepción se iniciará cuando el remolcador a la salida de puerto base, traspase la línea de practicaje para comenzar el servicio y durará hasta que éste finalice, siempre y cuando el tiempo de salida de la línea base supere las dos horas fuera de ésta.

32.3. El periodo 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; correspondiendo 1 días de vacaciones por cada 1 día de mar.

32.4. 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 de 50 euros.

32.5. Las salidas a la mar, o a la zona II, son de obligado cumplimiento en las jornadas que el trabajador se encuentre dentro de su turno de trabajo

CVE-2023-4462

33. Plus por trabajos extraordinarios

33.1 Se establece un plus, valorado en 180 euros por persona y operación, que cobraran cuantos trabajadores tengan que saltar fuera del remolcador o artefactos flotantes de la empresa en el que estén enrolados para realizar trabajos de mantenimiento o maniobra o amarre.

34. Plus de salvamento

34.1 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 7º de la Ley 60/1962, de 24 de diciembre.

35. Pagas extraordinarias

a. Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán sendas pagas extraordinarias, a devengar el 30 de junio y el 15 de diciembre, según tabla anexa a este Convenio.
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.

36. Ropa de trabajo

a. La empresa facilitara 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.

b. La empresa facilitará un juego de sabanas y dos toallas anualmente y una manta cuatrienalmente.

CVE-2023-4462

37. Pérdida de equipaje

a. 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 1500 euros, por la pérdida total y en la proporción que resulte si la pérdida fuera parcial.

38. Incapacidad temporal

38.1 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, a excepción de los devengos correspondientes a las pagas extras, que viniera percibiendo, siempre que para su sustitución no sea necesario celebrar un contrato de interinidad.

38.2 Bajas por accidentes y enfermedad.

La Empresa se compromete a suplementar las cantidades abonadas por la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, durante el periodo de baja por accidente laboral o enfermedad, de forma que el trabajador perciba el salario habitual a excepción de los devengos correspondientes a las pagas extras. Para poder percibir tal suplemento, los tripulantes se comprometen a cubrir las bajas que se produzcan dentro del sistema habitual de trabajo que se viene realizando. Si algún tripulante dejara de cumplir este acuerdo, la Dirección de la Empresa podrá decidir el no abonar tal suplemento
Los tripulantes que cubran las bajas voluntariamente percibirán la cantidad de 195,39 euros por cada día de sustitución en el remolcador secundario y de 218,60 en el remolcador principal. En el mismo sentido los tripulantes que realicen la guardia en el remolcador principal cuando por turno le correspondiera en el remolcador secundario, serán compensados económicamente en la cantidad diaria de 65,13 euros si es necesaria la pernocta a bordo y con 32,56 euros si no es necesaria la pernocta a bordo. En los casos que sea obligatoria la guardia localizada en el remolcador principal, mientras se encuentra en el segundo turno de llamada, la cantidad diaria será de 48,84 Euros o la prorrata por hora correspondiente.

CVE-2023-4462

39. Seguro complementario de accidentes

39.1 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:

39.1.1 Fallecimiento por accidente: 48.000.- Euros.
39.1.2 Fallecimiento por muerte natural: 18.000.- Euros.

39.2 Incapacidad absoluta y permanente para todo tipo de trabajo.

39.2.1.- Incapacidad por accidente: 48.000.- Euros.
39.2.2.- Incapacidad por enfermedad: 18.000.- Euros.

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

40. Plus de Manutención

La empresa abonará a cada tripulante, en caso de no ser suministrado por ésta, la cantidad de 217,90 Euros al mes, o en cantidad proporcional si se suministra sólo en algunas de las semanas (163,43 euros en caso de que la empresa suministre la manutención en 1 de cada 4 semanas de trabajo) siendo abonado mensualmente en la cantidad que corresponda. En el caso de las salidas a la mar la empresa proporcionará las viandas para la manutención a bordo de los tripulantes, percibiendo la persona responsable de su elaboración un suplemento diario de 15 euros.

41. Dietas y viajes

Los gastos de viaje que efectúen los trabajadores desde el centro de trabajo hasta su lugar de residencia habitual o viceversa debido a interés de la parte empresarial serán abonados por esta en la cantidad del coste del medio de transporte utilizado más lo que correspondiese a manutención por día de viaje si el horario empleado lo hiciera necesario.
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.

Por cada desplazamiento a las instalaciones de Astander con el vehículo privado se percibirán 10 euros

CVE-2023-4462

42. Revisión salarial

a. La tabla salarial anexa a este Convenio estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2.027.

b. Las partes acuerdan que durante los años de duración del Convenio o si al final del mismo si el Convenio no fuera denunciado a su finalización y continuara en vigor en años sucesivos el incremento anual será del IPC. Se pagará en Enero del año siguiente una regularización anual del ejercicio vencido, y esa subida quedará consolidada para el ejercicio siguiente.

c. Cuando la actividad de la empresa alcance más de 1.300 servicios de remolque anuales, la Empresa abonará adicionalmente al I.P.C. anterior, un 1% de todos los conceptos salariales del año en 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

43. Trabajos especiales, sucios y penosos

43.1 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 los necesarios para el correcto funcionamiento y mantenimiento del buque.

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

43.3 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.

44. Igualdad de trato y oportunidades.

44.1 Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar y promover el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, etc.

CVE-2023-4462

45. Acoso sexual.

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CAPÍTULO XIII

FALTAS Y SANCIONES

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

46. 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.

47. Faltas leves

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.

CVE-2023-4462

48. Faltas graves

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.

49. Faltas muy graves

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 cumplimento 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 subordinando.
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, aun 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

CVE-2023-4462

compañeros de trabajo o cualquier persona al servicio de la empresa o en relación de trabajo con ésta.

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.

Sección 2º de las sanciones a los trabajadores

50. 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 éste 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:

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

CVE-2023-4462

51. Sanciones

a) Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:

I. Por faltas leves:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito

II. Por faltas graves:

51.1.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de un día a tres meses.

III. Por faltas muy graves:

51.1.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis meses.
51.1.3.2 Despido con pérdida total de sus derechos.

CAPÍTULO XIV

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

52. 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.
d. 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.

CVE-2023-4462

53. Normativa

a. Se observarán las disposiciones vigentes de la O.I.T., así como especialmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 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.

54. Disposición transitoria

Debido al cambio relevante de las condiciones laborales se pacta lo siguiente para llevar a cabo la transición:

- El nuevo turno de trabajo comenzará antes de 30 días desde la firma del presente convenio.
- Hasta la entrada en vigor del nuevo turno de trabajo, los días trabajados en el último período de 6 semanas, que comienza a contar en el primer día de trabajo de dicho turno, serán similares para los 9 tripulantes actuales, siendo posible compensar, de común acuerdo, los días adicionales que pueda tener algún trabajador respecto a los compañeros.
- El tiempo permitido para atender los servicios mientras se encuentran en períodos de localización no presencial será de 60 minutos, en lugar de 120 minutos, hasta que el procedimiento oficial de la Autoridad Portuaria de Santander lo permita. Siendo la fecha prevista de entrada en vigor el 1 de enero de 2024.
- La localización no presencial en el remolcador principal, cuando se encuentran en el segundo turno de llamada, comenzará a aplicarse antes de 30 días.

55. Vinculación a la totalidad

Las condiciones de las presentes normas forman un todo orgánico y conjunto, y han sido pactadas las unas con las otras de forma que si alguna de las partes no cumplieran una de ellas, se considerará el convenio denunciado automáticamente en su totalidad por ambas partes, quedando completamente sin efectos.

CVE-2023-4462

AÑO 2023

CONVENIO
Anexo I.- Tablas salariales

(Euros)

TABLAS SALARIALES DEL 2023 (4 turnos)					
CARGO	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS MANUTENCION 3/4	PAGAS EXTRA	DIAS DE MAR
Capitán	1.965,75	1.339,91	163,43	2.908,65	147,99
Patrón puerto/ Oficial Puente	1.815,92	1.250,02	163,43	2.801,16	115,97
Maquinista Naval	1.875,99	1.285,59	163,43	2.845,42	134,36
Mecánico Puerto	1.661,00	1.156,36	163,43	2.578,27	154,48
Marinero Titulado	1.370,13	982,08	163,43	2.108,77	79,32
Marinero	1.180,44	870,63	163,43	1.945,95	79,32

2023/4462
CVE-2023-4462