

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**  
Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo /

01156-2023

**SERVEI TERRITORIAL DE TREBALL, ECONOMIA SOCIAL I EMPRENEDORIA DE CASTELLÓ**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Remolques del Mediterráneo S.A., código 12001712011995, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 13 de febrero de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo  
ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 9 de marzo de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO.

JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA

En Castellón, a 9 de febrero de 2023, y siendo las 13 horas, se reúne la Comisión negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Remolques del Mediterráneo, S.A., con asistencia de la comisión negociadora compuesta por Davit Perez Gazquez (Delegado de Personal de CGT), en representación de las personas trabajadoras y, Francisco Tirado Herrero, Javier Chiralt Monleón, Juan Carlos Pérez Fernández y Alfonso Garrido Ramirez en representación de la empresa: A C U E R D A N:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REMOLQUES DEL MEDITERRANEO S. A. (Embarcados en la Base de Castellón)

I: AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1º.- AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo y afecta a los tripulantes de la Empresa Remolques del Mediterráneo S. A. (en adelante REMSA) en su centro de trabajo de Castellón.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL.

El presente convenio se iniciará el uno de enero del 2023 y alcanzará hasta el día treinta y uno de diciembre del 2029, prorrogándose tácitamente por años sucesivos en todos sus conceptos, si no se denuncia por cualquiera de las dos partes con antelación mínima de tres meses a su finalización.

ARTICULO 3º.- ENTRADA EN VIGOR Y EFECTOS ECONOMICOS.

Independientemente de la fecha de su firma, de la de su homologación por la Autoridad Laboral y de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente convenio surtirá todos los efectos pactados a partir del primero de enero del 2023.

Para el año 2023 las tablas salariales serán las que se especifican en el anexo 1, del presente Convenio.

Para el año 2024 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,25% sobre las tablas salariales.

Para el año 2025 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,50% sobre las tablas salariales.

Para el año 2026 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,50% sobre las tablas salariales.

Para el año 2027 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,75% sobre las tablas salariales.

Para el año 2028 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,75% sobre las tablas salariales.

Para el año 2029 se establece que los conceptos salariales, tendrán un aumento del IPC del año anterior, más un 0,50% sobre las tablas salariales.

#### ARTÍCULO 4º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio, que constituye un todo orgánico e indivisible, tiene carácter normativo por lo que no podrá ninguna de las partes firmantes modificar ninguna de sus cláusulas con independencia de las demás, sino que deberá ser considerado en su totalidad, ya que todas cuantas condiciones económicas se han pactado en el mismo, conforman una globalidad retributiva en cómputo anual, sean cuales sean las actividades y horas que se realicen.

Si la Autoridad Laboral competente, no aprobase alguna de las normas de este Convenio y este hecho desvirtuase el contenido del mismo a juicio de las partes firmantes, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio que deberá ser considerado de nuevo por las comisiones negociadoras.

#### ARTÍCULO 5º.- UNIDAD DE FLOTA.

A efectos de observaciones y cumplimiento del presente Convenio y de la prestación de servicios por parte de los tripulantes, se ratifica el principio de unidad de flota, reconociéndose expresamente la facultad de la Dirección de la Empresa, para decidir sobre transbordos de las tripulaciones entre las unidades que operen en el puerto de Castellón.

## II. RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 6º.- RETRIBUCIONES.

Serán las que figuran con carácter general en el Anexo 1, del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional caso de no estar de alta en la empresa durante dicho tiempo):

##### 6º-1.-Retribuciones durante el año 2023 y posteriores

Son las que figuran en el Anexo 1, del presente Convenio, para las diferentes categorías profesionales, y con la siguiente cadencia (número de veces/año, o parte proporcional en caso de no estar de alta en la Empresa durante dicho tiempo)

- Salario Base: Que se abonará en catorce (14) mensualidades, incluidas Pagas extraordinarias.
- Plus convenio: En el que se integran los antiguos conceptos de convenios anteriores, de Plus Embarque, Prima de verano Navidad, y Prima de vacaciones, percibiéndose prorrateado en 14 pagas (incluidas Pagas extraordinarias) la cantidad anual equivalente que se abonaba anteriormente por los referidos conceptos. De esta forma la Empresa queda exonerada en el futuro de abonar contraprestación o cantidad alguna en concepto tanto de Plus de Embarque, así como de Prima de Verano-Navidad o Prima de vacaciones.

Para la determinación de este Plus Convenio, entre otras circunstancias, se ha tenido en cuenta, que, por las características de la actividad, la jornada pactada se establece en régimen de turnos, imponiendo la necesidad de realización de horas de mera presencia, y de trabajos nocturnos y en festivo.

- Plus de Actividad Especial: Por presencia, que se abonará adicionalmente, en doce (12) mensualidades, en concepto de mejor compensación de tales horas impuestas por la propia estructura del sistema de trabajo en el mar, y cuya retribución ya se ha tenido en cuenta. Quedan absorbidas por este complemento y por lo tanto queda la Empresa exonerada de abonar en el futuro, cualquier contraprestación o cantidad, que con anterioridad se abonaba en concepto de alargues de turnos (antes o después de horas), traslados de boyas, preventes, coderas, suministros a plataforma, primas por remolques en puerto, etc. En concreto quedan incluidas dentro de este complemento cualquier tipo de contrapresta-

ción que tuviera lugar por alargues de turnos (antes o después de horas), así como por cualquier tipo de actividad extraordinaria que se pudiese generar como consecuencia de los compromisos contractuales que implica el desarrollo de la actividad propia que se realiza, quedando solo fuera de este concepto, las retribuciones, o contraprestaciones que se pudieran generar por trabajar en el correspondiente día libre de turno.

- **Manutención:** Que se abonará por cada mes de embarque y trabajo efectivo a bordo (11 meses al año).
- **Locomoción:** Queda absorbida la cantidad que se abonaba, con anterioridad al Convenio de 1995, en concepto de locomoción, dentro del Salario Base, estando la Empresa exonerada de abonar contraprestación o cantidad alguna en concepto de transporte.
- **Plus voluntario sin contraprestación:** Queda absorbida la cantidad que se abonaba, con anterioridad al Convenio de 1995, en concepto de Plus voluntario sin contraprestación dentro del Salario Base, estando la empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.
- **Prima de remolque en puerto:** Queda absorbida la cantidad que se abonaba en caso de realizarse, hasta la fecha, por el concepto de "Prima de remolque en puerto", dentro del Plus de Actividad Especial, estando la empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.
- **Servicio de Provisiones:** Queda absorbida la cantidad que se abonaba, en caso de realizarse, hasta la fecha, por el concepto de "Servicio de provisiones", dentro del Plus de Actividad Especial, estando la Empresa exonerada de abonar cantidad alguna por dicho concepto.

#### ARTICULO 7º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre, componiéndose las mismas para el año 2023 y sucesivos de Salario Base, Plus Convenio reflejados en el (Anexo 1), más la mejora de pagas extraordinarias en los valores actuales

En los años 2026 y 2029, las pagas extraordinarias, se incrementarán en 150 euros cada una de ellas.

La paga de junio viene generada por el periodo de enero a junio del año correspondiente, y la de diciembre por el periodo correspondiente de julio a diciembre de cada año.

#### ARTICULO 8º.- RENUNCIA A PREMIOS Y/O REMUNERACIONES O COMPENSACIONES DERIVADAS DE AUXILIO Y/O SALVAMENTO

La cantidad mensual fija que reciban los tripulantes por este concepto será la que figura en el Anexo 1 de este Convenio.

Con el percibo de dicha cantidad, los tripulantes afectos a este Convenio se dan por totalmente compensados en sus derechos, cuando realicen un auxilio o salvamento marítimo, renunciando al derecho de reclamar cualquier cantidad, así como de interponer cualquier demanda judicial, administrativa o de cualquier tipo, en relación a lo regulado en la Ley 14/ 2014 de 24 de julio de Navegación Marítima, y en el Convenio Internacional sobre Salvamento Marítimo hecho en Londres el 28 de Abril de 1989 así como cualquier normativa que regule esta materia, la complemente o sustituya en un futuro a la legislación actual.

Si algún trabajador adscrito a la Empresa tuviese pactado cualquier tipo de acuerdo, ya sea en su contrato de trabajo como cualquier otro tipo de pacto, este queda derogado a la firma del presente Convenio, siéndole de aplicación únicamente lo dispuesto en este artículo.

### III. INDEMNIZACIONES

#### ARTÍCULO 9º.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa entregara a todo su personal las prendas de trabajo necesarias para cada uno de sus tripulantes, siendo obligatorio el uso de las mismas.

En caso de abonar indemnizaciones económicas, por este concepto, las cantidades que se abonarán serán las especificadas en el Anexo 1 del presente Convenio, quedando en este caso la Empresa exonerada de la entrega de ropa de trabajo.

#### IV. JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 10º.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada ordinaria se fija en 1820 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Siendo la Empresa de servicios y dada la irregularidad e imprevisión de estos servicios, lo que comporta largas situaciones de espera, los días de descanso semanal podrán computarse dentro del periodo de cómputo de jornada.

**ARTÍCULO 11º.- PLUS DE ACTIVIDAD ESPECIAL.**

Las referidas condiciones de la actividad que desarrolla la Empresa y 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 realzaran mediante guardias alternativas de 24 horas, estableciendo a continuación de la realización de cada una de ellas, un periodo de Libranza de 24 horas consecutivas. Dentro del periodo de guardia, de cada 12 horas, existe una proporción de 8 horas de trabajo efectivo y el resto de espera y descanso, que 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 Especial, por mes efectivamente trabajado que se especifica en el anexo del presente Convenio (Anexo 1).

Se estipula que las labores de mantenimiento tanto externo como interno de los remolcadores adscritos a este sistema organizativo, se realizará preferentemente de lunes a viernes y de ocho de la mañana a las doce de la mañana, exceptuando los días de fiesta. Cada tripulante realizara el mantenimiento propio de su categoría. Cuando un tripulante tenga que doblar la guardia o esté trabajando en su día Libre de servicio, por necesidades de la actividad y del mismo servicio, quedara exento de hacer mantenimiento mientras este en dicha situación.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que, mediante la firma de este documento, con su posterior homologación por la Autoridad Laboral, se cumplen los requisitos de comunicación exigidos por la actual normativa vigente para la cotización de horas estructurales

**V. VACACIONES**

**ARTÍCULO 12º.- VACACIONES Y DESCANSOS.**

Todos los tripulantes de la Empresa disfrutaran de su período de vacaciones de 30 días naturales al año, continuados, sin posibilidad de fraccionamiento, o su parte proporcional a los días desde su alta en la Empresa.

Según lo pactado en el Convenio del año 1995, los turnos de vacaciones quedaron fijados por la Empresa antes del quince de abril de 1995, oída la representación de los trabajadores, quedando fijo el cuadrante de turnos, de tal forma que con su rotación queda cubierta la asignación de vacaciones de los años sucesivos.

Para racionalizar el disfrute de vacaciones, la Empresa publicará un cuadrante por tripulaciones operativas (un Profesional de Puente, uno de Máquinas y uno de Cubierta) que rotará cada año. De esta forma, cada año variará el mes de disfrute de dichas vacaciones, que estará comprendido preferentemente, dada la situación de la plantilla actual (doce tripulantes para cuatro turnos de trabajo), en cuatro meses, desde junio a septiembre.

Siempre y cuando, se mantengan las actuales condiciones de trabajo y plantilla (doce trabajadores), quince días antes del comienzo del periodo de vacaciones, así como durante quince días después de dicho periodo, la Empresa mediante la contratación de una tripulación cubrirá el servicio durante siete días a cada una de las cuatro tripulaciones que componen la plantilla (a dos tripulaciones en el período anterior y a las otras dos tripulaciones en el período posterior). Esta tripulación tendrá un régimen de trabajo de 24 horas de servicio y 24 horas de descanso alternativamente. De esta forma el personal tendrá cuatro días menos de trabajo al año.

**VI. AYUDAS Y MEJORAS**

**ARTICULO 13º.- MEJORA EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMEDAD.**

En los casos de accidente y/o enfermedad de los tripulantes, la Empresa complementara las percepciones de los trabajadores en esta situación hasta alcanzar el 100% en el primero de los casos y el 95% en caso de enfermedad, de la cantidad que les corresponderla percibir si estuviesen en activo,

siempre y cuando las vacantes producidas sean cubiertas por el resto del personal, durante los primeros diez días de baja. A partir del día número 11 (once), la Empresa complementará en el caso de enfermedad el 100% en vez del 95%.

**ARTICULO 14°.- SEGURO COMPLEMENTARIO.**

La Empresa mantendrá los siguientes seguros a favor de todo su personal con las siguientes garantías de cobertura:

**SEGURO DE ACCIDENTE:** A parte del Seguro Obligatorio de accidentes y como complemento al mismo, la Empresa establece a favor de los trabajadores, siempre y cuando no hayan alcanzado los 65 años de edad, un seguro de accidentes cubriendo los riesgos de muerte e invalidez absoluta, mientras el trabajador esté vinculado a la Empresa, tanto en situación de embarcado como desembarcado, y siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora, con arreglo a los capitales asegurados siguientes:

- Por muerte 30.050,61 euros.
- Por Incapacidad Permanente (Cualquier Grado) 36.060,73 euros.

La Empresa, contratará un SEGURO DE VIDA para todos los trabajadores afectados por el Convenio, con un capital asegurado de Quince mil euros (15.000€), siempre y cuando cada uno de los trabajadores afectados cumpla con las obligaciones impuestas por la compañía aseguradora.

La percepción de cualquiera de estas indemnizaciones será incompatible con la percepción correspondiente por "liquidación por cese" (Artículo 16).

**ARTICULO 15°.- PREMIO NATALIDAD.**

Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año percibirá la cantidad única y por una sola vez de 271,50 euros por nacimiento de cada hijo.

Sera requisito para recibir este abono, presentar a la Empresa fotocopia del documento acreditativo correspondiente.

**ARTÍCULO 16°.- LIQUIDACION POR CESE.**

1°.- Cuando el trabajador cause baja voluntaria en la Empresa, le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones, en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

2°.- La Empresa abonará a los trabajadores fijos y que acrediten una antigüedad mínima de 10 años, una vez solicitado a la Dirección su baja voluntaria las siguientes cantidades que a continuación se detallan

- Trabajadores cuya edad este comprendida entre los 55 años y el día de cumplimiento de los 59 años, percibirá la cantidad de 18.886,85 euros.
- Trabajadores cuya edad este comprendida entre los 59 años y el día de cumplimiento de los 61 años percibirá la cantidad de 15.109,48 euros.
- Trabajadores cuya edad esté comprendida entre los 61 años y un día y el cumplimiento de los 63 años, percibirá la cantidad de 11.332,13 euros.

**ARTICULO 17.- SALIDAS A LA MAR.**

Dada que la actividad de los Remolcadores es habitualmente el servicio de Trafico Interior de Puerto, tanto en la zona uno como en la zona dos del Puerto de Castellón, cuando excepcionalmente exista una necesidad a una salida a la mar, el personal se compromete a la realización de dichos trabajos y los tripulantes que salgan percibirán el 16% del salario Base por cada día (24 horas) de trabajo.

**ARTICULO 18°.- DISPONIBILIDAD EN OTROS CENTROS DE LA EMPRESA.**

Cuando en caso de extrema necesidad, la Empresa, necesite personal para la realización de la actividad de remolque en el Puerto de Sagunto, se podrá desplazar personal del Puerto de Castellón. De esta forma cuando el personal se desplace con un remolcador de la Base de Castellón, el Jefe de Base intentará solucionar dicha situación con personal que se encuentre de servicio en ese día, y en caso que no se pudiese de esta forma, se utilizara el personal que estuviese de día libre de servicio. A estos últimos se les avisara con 24 horas de antelación. La retribución que se asignaría al personal correspondiente

sería equivalente a lo estipulado como una salida a la mar.

#### ARTÍCULO 19º.- DERECHOS, GARANTIAS SINDICALES Y LICENCIAS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Licencias:

- 3 días en caso de enfermedad grave de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- 6 días por muerte del cónyuge,
- 4 días por muerte de padres, hijos (incluso políticos) o Hermanos.
- El día de la boda de hijos.

• No obstante, cuando se dé casos de necesidad extrema justificada, y en relación al nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, se podrán aumentar los días reglamentados en el Estatuto de los Trabajadores, a juicio del Jefe de Base en los días que crea oportuno. En ningún caso la licencia correspondiente excederá en su totalidad de siete días.

#### ARTÍCULO 20.- COMISION PARITARIA.

Para los casos en que se produzcan o surjan problemas en la interpretación de este Convenio que puedan afectar a la totalidad de los tripulantes, se establecerá una Comisión Paritaria, compuesta por los miembros del Comité Negociador del Convenio.

Cualquier tripulante estará en su derecho a denunciar por escrito a la Empresa, por conducto directo del Patrón, o éste por medio de un Delegado Sindical, como representantes legales de los trabajadores y ante la Empresa, cualquier anomalía en el cumplimiento o interpretación de este Convenio, comprometiéndose la Empresa a contestar por escrito dentro de los tres días hábiles a partir de que esta hubiera recibido la denuncia en sus oficinas.

Las dudas ante la interpretación de este Convenio serán resueltas por dicha Comisión Paritaria, mediante las oportunas consultas efectuadas por los medios habituales. De no poder resolver estas dudas de la forma mencionada se reunirán personalmente los miembros de la Comisión Paritaria, a efectos de negociación. El plazo para celebrar la antedicha reunión no será superior a quince días hábiles desde su convocatoria, y en caso de desacuerdo las partes se someterán a lo regulado vigentemente, en virtud de la adhesión, desde esta fecha, de las partes firmantes de este Convenio, al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (según reglamento de aplicación correspondiente).

La modificación o inaplicación de lo convenido en este convenio, se llevará a cabo en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán a los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. En cualquier caso, se pacta que el arbitraje será siempre voluntario.

#### ARTÍCULO 21º.- DEFINICION DE CATEGORIAS LABORALES

Estructura profesional: Las categorías profesionales en que se podrán encuadrar las actividades dedicadas al remolque, tráfico interior y exterior de puertos y rías, asistencia y salvamento, tanto en interior como en exterior de puertos y cuantas sean consecuentes a dicho fin, serán las siguientes, con su denominación y funciones a realizar, todas ellas a las órdenes del Patrón que desempeñe el mando del buque como representante del Empresario o Armador que tendrá la consideración de Personal de Alta Dirección, lo mismo que el Inspector o Jefe de Máquinas, igualmente designados por el Empresario o Armador.

La organización de servicios y trabajos en tierra y a bordo, de conformidad con el articulado de este Convenio y demás normas jurídicas legales de aplicación, corresponde al Empresario o Armador y en su nombre, como máxima autoridad, en lo que afecta al personal embarcado, el que ejerza el mando del buque.

El personal de a bordo, cualquiera que sea la categoría y departamento a que este adscrito, habrá de cumplir cuantas órdenes y servicios le sean dados por el Empresario o Armador y legítimos representantes relativas a las faenas relacionadas con la navegación o cometido asignado a cada departamento o servicio, sin que pueda invocarse como motivo de excusa para el cumplimiento de aquella, circunstancia alguna, aunque sea justificada, tales como haber realizado la jornada legal o corresponder turno de descanso, todo ello sin perjuicio de que puedan ejercitar los interesados las acciones y reclamaciones que correspondan ante el Empresario/Armador o Autoridades competentes.

Patrón Es el que, en posesión del título de capitán, piloto de la Marina Mercante o Patrón en sus

diversos grados y designado por el Empresario o Armador ejerce el mando del buque o embarcación de acuerdo con lo que disponen las tripulaciones mínimas definidas, y con las atribuciones que para cada caso disponen las disposiciones vigentes, con todos los derechos y obligaciones que al mando correspondan, tanto en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario, etc. Responde únicamente ante el Empresario o Armador y en su caso ante las Autoridades competentes y por ser cargo de confianza tiene la consideración de personal de Alta Dirección. Tendrá también dicha consideración el Patrón de relevos, es decir, el que en posesión de la misma titulación no tiene atribuido el mando específico del buque o embarcación, sino que es destinado por el Empresario o Armador a cubrir las vacantes que temporalmente puedan producirse en la flota.

Mecánico. (Mantenimiento, disponibilidad). Designado por el Empresario o Armador, en posesión del título en sus diversos grados que le permita, de acuerdo con la normativa de aplicación, a ejercer la dirección y conducción de los equipos propulsores principales y auxiliares y los demás servicios asignados al departamento de máquinas, siendo responsable ante el que ejerce el mando del buque del buen funcionamiento de los servicios asignados al departamento de máquinas, tanto estén los equipos de máquinas correspondientes en el interior como en la cubierta del buque. Este cargo no constituye en el orden laboral una categoría profesional determinada, pudiendo ser ejercido, de acuerdo con el cuadro indicador de tripulaciones mínimas definidas, por aquellos que se encuentren en posesión del adecuado título profesional. Igualmente ayudara en la maniobra de enganche, maniobra y/o desenganche de remolque al personal de cubierta, manejando los mecanismos necesarios para realizar dichas operaciones.

Al ser cargo de confianza queda equiparado al de Altos cargos. Tiene también esta consideración el Mecánico de Relevos, es decir el que en posesión de la misma titulación no tiene atribuido el mando específico del departamento de máquinas del buque, sino que es destinado por el Empresario o Armador a cubrir las vacantes que temporalmente puedan producirse en la flota.

Marinero. (Mantenimiento, Disponibilidad) Es el marinero especialista en posesión de los certificados de competencia correspondiente que está en condiciones de desempeñar indistinta y simultáneamente todos los servicios de cubierta y máquinas, llevando a cabo los que como tal, se le ordenen, así como el enganche y desenganche de los cabos de remolque, diferentes actividades de mantenimiento como, a título meramente enunciativo y sin carácter de exclusividad, el miniado y pintado, limpieza, atraque y cierre de escotillas, etc. Durante la navegación podrá montar las guardias de timón y reten de puente y en puerto la guardia de portalón.

#### ARTICULO 22º. FALTAS Y SANCIONES.

Faltas en que pueden incurrir los trabajadores.

1º.- Concepto.- Se considerara faltas a efectos laborales las acciones u omisiones en que puedan incurrir los trabajadores en relación con los trabajos que hayan de realizar o los servicios que deban prestar, con ocasión o a consecuencia de los mismos.

2º.- Clasificación.- Por razón de su gravedad, se clasifica en leves, graves y muy graves.

Faltas leves.-Son faltas leves

a) El error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

b) Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá consideración de falta grave.

c) Abandonar, sin motivo justificado, el trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que del abandono no se derive, por la función especial del tripulante, perjuicio para el servicio que haya de prestar, en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

d) Embriaguez ocasional dentro del buque, pero no encontrándose de servicio.

e) Las discusiones a bordo con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como falta grave.

f) Incurrir en pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y efectos que el trabajador tenga a su cargo.

g) Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

Faltas graves.- Se consideraran faltas graves:

a) Mas de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el periodo de tres meses, Cuando tuviera que relevar a un compañero, bastara una sola falta de puntualidad para que esta se considere como falta grave.

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

c) Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

d) Negligencia o descuido en el trabajo que afecte sensiblemente a la buena marcha del mismo.

e) La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones del buque, podrá ser considerada como falta, muy grave.

f) La embriaguez habitual, no estando de servicio.

g) Ausentarse del buque o centro de trabajo, no hallándose de servicio, sin comunicarlo al Jefe correspondiente.

h) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para los compañeros de trabajo, podrá ser considerada como muy grave.

i) El no declarar en debida forma la pacotilla. Si como consecuencia de tal omisión se estimase esta como contrabando, será considerada como falta muy grave.

j) La desconsideración con terceras personas a las autoridades y terceras personas.

k) Las faltas de aseo y limpieza que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo o alojamiento.

L) Blasfemar, realizar gestos o emitir palabras contrarias a la moral.

m) La repetición de faltas leves dentro de un semestre, aunque sean de distinta naturaleza.

Faltas muy graves.

1º.- Son faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquier otra persona al servicio de la Empresa o en relación de trabajo con esta,

b) Quien, estando encargado de la vigilancia y control de la comida de la dotación, no desempeñe su cometido con la lealtad y atención que el mismo requiera, ocasionándose con ello perjuicio al personal embarcado.

c) Hacer negociaciones de comercio o industria relacionadas con el tráfico marítimo por cuenta propia o de otra persona sin la expresa autorización del Empresario.

d) Hacer desaparecer, inutilizar destroz o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquina, aparatos, instalaciones mercancias que se transporten, enseres y documentos de la Empresa.

e) La embriaguez en acto de servicio.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, así como revelar a elementos extraños al Empresario datos de reserva obligada.

g) Proporcionar o usar de información, declaración o documentos falsos, adulterados o a sabiendas defectuosos para obtener determinados beneficios de otra índole.

h) Dedicarse a actividades declaradas incompatibles o susceptibles de ser constitutivas de competencia desleal.

i) La ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio al buque, Empresario o compañeros y la ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daños graves.

j) La blasfemia habitual.

k) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado la atención al tripulante o sea de tal índole que resulte nocivo para los compañeros de trabajo o alojamiento.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, así como el alargue indebido e injustificado de una maniobra.

m) La simulación de enfermedad o accidente.

n) Solicitar permisos o licencias alegando causas no existentes o excederse del tiempo concedido para los mismos.

ñ) La ausencia a bordo, no estando franco del servicio sin permisos del Jefe respectivo. Sin perjuicio de la sanción que por tal motivo pueda imponerse al tripulante, este perderá el derecho a percibir el salario del día cuyo importe se revertirá en pagar, al que, estando franco, sea requerido para sustituir al

ausente.

o) No dar cuenta inmediata al Capitán o Patrón de cualquier avería o accidente que ocurra en el aparato motor o en cualquier otro departamento de la nave, así como el no comunicarle con la debida frecuencia el consumo y la existencia de combustible, lubricante y víveres.

p) El Jefe del Departamento de Maquinas que sin la autorización previa del Capitán o Patrón emprenda modificaciones en el aparato motor, remedie las averías que hubiese notado en el mismo o altere el régimen normal de su marcha. En el caso de que existan razones suficientes para adoptar alguna de dichas medidas y el que ejerza el mando de la nave se opusiese a que se verifique, el Jefe del departamento de máquinas hará la oportuna protesta, consignándola en el diario de navegación y obedecerá al Capitán o Patrón, que será el único responsable de las consecuencias de su disposición.

q) No cumplir la orden de embarque sin causa grave que lo justifique.

r) Quedarse en tierra por su culpa al salir el buque para la mar o en maniobra en el interior de puerto o ría.

s) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

t) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

u) La repetición de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un año desde la primera.

2º.- Son faltas muy graves, sancionables únicamente con despido:

a) Malos tratos de palabra y obra y la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros de trabajo y subordinados o cualquier otra persona, con la que, por razón profesional, deba relacionarse la dotación.

b) La reincidencia en faltas de subordinación, disciplina o incumplimiento del servicio considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, cualquiera que sea la naturaleza de este y la hora en que deba realizarse.

c) El abuso de autoridad por parte de los Jefes o Superiores respecto a los tripulantes que estén subordinados.

d) El abandono del servicio de guardia.

e) 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.

f) El contrabando de mercancías, divisas o productos intervenidos, aun cuando por su naturaleza o circunstancias que concurran no lleguen a constituir delito o falta sancionable por la legislación vigente sobre la materia.

Estarán incurso en el párrafo anterior los que no declaren en debida forma la pacotilla cuando, como consecuencia de tal omisión, se estime esa como contrabando, así como los que conduzcan paquetes, cartas o encargos por pequeños que sean, cuando por ello pueda incurrirse en el mencionado delito.

g) Observar conducta deshonestas con personas de la dotación.

h) Igualmente se considerará como falta muy grave, obviamente, cualquiera de las tipificadas en el artículo 54 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Sanciones a los trabajadores

Normas Generales.- Podrán imponerse a los trabajadores las sanciones que en los apartados siguientes se determinan, observándose al propio tiempo las .normas generales que a continuación se indican:

1) No se seguirá orden de prelación alguna, pudiéndose imponer indistintamente cualquier sanción de las que, según la calificación de falta, se señalan, debiendo aplicarse la de mayor importancia en todos aquellos casos que puedan afectar a la disciplina.

2) Las correspondientes a faltas muy graves deberán anotarse obligatoriamente en la Libreta de inscripción marítima, a cuyo efecto la Empresa vendrá obligada a solicitar a la Autoridad de Marina que corresponda, una vez que sea firme la sanción impuesta, se procederá a insertar la oportuna diligencia en el aludido documento.

3) Las sanciones que se impongan al personal con categoría de Oficial, deberán ser puestas en conocimiento de las autoridades de Marina antes de comenzar su cumplimiento.

4) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entenderán sin menoscabo de la indemnización de daños y perjuicios a que hubiese lugar.

5) Las sanciones acordadas en el orden laboral, por el Empresario o sus representantes por falta en

el trabajo no excluye la imposición de las establecidas en disposiciones penales o disciplinarias de carácter general o específico de la Marina Mercante, en el caso de que las infracciones cometidas constituyan delito, falta o contravención sancionables por tal carácter en dicha legislación.

Por faltas leves.- Las sanciones que puedan imponerse por faltas leves serán las siguientes:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves.- Por faltas graves podrán imponerse algunas de las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día a tres meses.
- inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascenso de categoría.
- Prohibición temporal o definitiva para solicitar permuta o cambio de destino.

Por faltas muy graves.- Por faltas muy graves podrán imponerse alguna de las siguientes sanciones:

- Suspensión empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.
- Despido.

#### ARTICULO 23. - IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Las empresa adopta la decisión de desarrollar la implantación de medidas para impulsar y hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 45 de la Ley 3/2007, el Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre y Real Decreto 713/2020 de 28 de mayo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Se recoge en el presente convenio, el principio de que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación en el ámbito laboral de esta empresa, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

A modo indicativo, dichas medidas a desarrollar podrán contemplar, entre otras, las materias del acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo, las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

Clasificación profesional: El sistema de clasificación profesional, se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

Promoción profesional: En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá la superación del déficit de presencia de mujeres.

Formación en la empresa: En las acciones formativas a desarrollar por la empresa garantizará el respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, velando por la aplicación de la igualdad retributiva.

Tiempo de trabajo: Se facilitarán las medidas de flexibilización que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### ARTICULO 24. - ACOSO SEXUAL.

La empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Con esta finalidad se negociara con la Representación Legal de los Trabajadores, acciones como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

No se admitirán en seno de la empresa, que se produzca un comportamiento no deseado, relacio-

nado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La empresa adopta el compromiso de desarrollar normas/código de conducta, para la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes acuerdan reunirse a mediados de 2026, se ajustará agenda para analizar la evolución del puerto, teniendo en cuenta la posibilidad de prorrogar el convenio y aumentar la vigencia y revisar algún concepto salarial.

#### ANEXO 1

#### TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023

Según el artículo nº 6 del Convenio, los conceptos y retribuciones que conformarían la estructura salarial, para el año 2023, a expensas del correspondiente incremento según artículo nº 3 del Convenio, sería el siguiente, cuantificado en euros:

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Patrón	1.342,35	522,76
Mecánico	1.342,35	515,13
Marinero	1.148,90	437,95

CATEGORIA	PLUS DE ACTIVIDAD ESPECIAL
Patrón	1.433,86
Mecánico	1.421,35
Marinero	1.088,42

CATEGORIA	PLUS RENUNCIA A SALVAMENTO
Patrón	135,83
Mecánico	135,83
Marinero	135,83

CATEGORIA	MANUTENCIÓN
Patrón	348,13
Mecánico	348,13
Marinero	348,13

CATEGORIA	SERV. CISTERNA
Patrón	64,39
Mecánico	64,39
Marinero	64,39

CATEGORIA	ROPA DE TRABAJO
Patrón	315,06
Mecánico	315,06
Marinero	315,06