

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE BARCELONA DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE REMOLCADORES DE TRÁFICO INTERIOR Y EXTERIOR DE PUERTOS PARA LOS AÑOS 2004 - 2007**

### ***Exposición de motivos***

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reiteran la manifestación contenida en las anteriores ediciones, en relación a la adecuación de 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. En ese marco, se ha hecho necesario distinguir, dentro de la jornada pactada durante la que los trabajadores han de permanecer a disposición de las empresas, la que corresponde al conceptuado como tiempo de presencia, durante el que los trabajadores permanecen en los barcos atracados en el puerto a la espera de ser requeridos para realizar algún servicio, de aquel otro tiempo en que efectivamente realizan las tareas propias de la actividad. Es por las consideraciones que anteceden que los firmantes, recogiendo la experiencia del plan de trabajo incorporado a convenios anteriores, han estimado necesario fijar en cómputo anual, aunque regularmente distribuido a lo largo de los 11 meses naturales de trabajo efectivo, el número de horas durante el que los trabajadores deberán estar a disposición de las empresas, sin perjuicio del respeto a los límites contenidos en las disposiciones citadas.

2. En el presente Convenio, las partes han alcanzado el acuerdo sobre la congelación del devengo del complemento ad personam, el cual fue definido en la disposición transitoria primera del 16 Convenio, estableciendo de forma definitiva la congelación y simplificando el método de cálculo de las cantidades devengadas por cada trabajador por el citado concepto.

3. Se suprime del Convenio cualquier compensación económica relacionada con la jubilación de los trabajadores.

Por todo ello, en ejercicio del derecho a la negociación colectiva que a empresarios y trabajadores reconoce el artículo 37 de la Constitución, los firmantes, en la representación que respectivamente ostentan y recíprocamente se reconocen, establecen el presente Convenio.

### ***Capítulo 1***

#### ***Disposiciones de carácter general***

##### **Artículo 1**

##### **Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas cuya actividad consista en el remolque portuario, tanto interior como exterior de los puertos, de altura, actividad "off shore", de asistencia y salvamento, y cuantas actividades sean consecuentes a dicho fin.

## **Artículo 2**

### **Ámbito territorial**

El presente Convenio colectivo afectará a las empresas de remolcadores que operen en los puertos de interés general que se definen en la Ley 27/1992 y que estén situados en la provincia de Barcelona.

## **Artículo 3**

### **Ámbito personal**

Este Convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla de las empresas que presten sus servicios a bordo de los remolcadores, es decir, que sea apta para ser embarcada en cualquier momento, como también al personal de mantenimiento y oficinas, con vinculación laboral común. El personal de oficinas conservará su normativa particular.

## **Artículo 4**

### **Ámbito temporal**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2004, sea cual fuera la fecha de su registro por la autoridad laboral o la de su publicación en el DOGC, y extenderá sus efectos hasta el 31 de diciembre del 2007.

## **Artículo 5**

### **Prórroga y denuncia**

Si no mediara denuncia de alguna de las partes, las normas establecidas en el presente Convenio colectivo se considerarán prorrogadas indefinidamente hasta que se produzca la firma del siguiente Convenio colectivo. La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes firmantes del mismo habrá de realizarse mediante escrito ante la autoridad laboral competente, dando traslado del mismo a la otra parte, como mínimo, 3 meses antes de la fecha de su vencimiento.

Denunciado el Convenio, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo, se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.

## **Artículo 6**

### **Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que fuera declarada la ilegalidad o nulidad de cualquiera de las cláusulas del Convenio, las partes se obligan, o a aplicar las fórmulas de corrección que se

hubieran podido convenir anticipadamente, o en caso de no haberlas previsto, a subsanar a la máxima brevedad los defectos que hubieran motivado tal declaración, y hasta tanto no se alcance un acuerdo, será de aplicación el resto del Convenio.

### **Artículo 7**

Condiciones más beneficiosas. Absorción y compensación

El conjunto de pactos que contiene el presente Convenio sustituye íntegramente las condiciones retributivas o de trabajo existentes a su entrada en vigor, quedando expresamente comprendidas y compensadas en la nueva regulación.

Las normas establecidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas para todo el sector de remolcadores de la provincia de Barcelona. Si durante la vigencia de este Convenio fuera dictada alguna disposición legal de carácter general o específica para el sector de remolcadores, y que mejorara cualquiera de las condiciones pactadas en este Convenio, no tendrá eficacia práctica si en su conjunto y en cómputo anual no supera las condiciones del presente Convenio colectivo de trabajo.

### **Artículo 8**

Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y arbitraje, integrada por 5 miembros de cada representación designados por las respectivas comisiones económica y social. La Comisión Paritaria tiene su domicilio en Barcelona (Muelle Evaristo Fernández, 28).

### **Artículo 9**

Texto bilingüe

El presente Convenio colectivo de trabajo se ha redactado en lengua castellana, idioma oficial en todo el estado español y se acuerda su traducción a la lengua catalana, oficial en Cataluña. En caso de que existan distintas interpretaciones que se deriven de la lengua utilizada, prevalecerá en todo caso la interpretación del texto en lengua castellana.

## ***Capítulo 2***

### ***Condiciones de trabajo***

### **Artículo 10**

**Trabajos diferentes a los de su cargo**

A ningún tripulante se le ordenará la realización de trabajos de naturaleza diferente a la que figure en el cuadro indicador, salvo en aquellos casos que, a juicio del capitán o

patrón, sea necesaria su realización en orden a garantizar la seguridad del remolcador y su tripulación, la navegación y, asimismo, la recogida de vales prevista en el artículo 16 (recogida de vales).

Durante la navegación y cuando cualquier tripulante se halle prestando guardia no se le podrán encomendar trabajos diferentes a los específicos de la misma.

## **Artículo 11**

### **Trabajos de categoría inferior o superior**

#### Personal no titulado

La realización de trabajos de categoría superior dará automáticamente al tripulante que lo realice el sueldo y demás condiciones de trabajo inherentes al personal de dicha categoría superior.

La realización de dichos trabajos por un período superior a 210 días al año en forma discontinua, o bien 120 días en forma continuada, supondrá para el tripulante que lo realice la consolidación de la categoría superior, así como también todas sus condiciones de trabajo.

En el caso de embarque en unidades de la flota de la misma compañía, si no existiera plaza con la categoría superior ya consolidada por el tripulante, éste ocupará su puesto primitivo, pero con las condiciones económicas del puesto ya consolidado.

#### Personal titulado

Se podrá destinar a trabajos de categoría inferior siempre que exista un mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Para ocupar puestos de categoría superior, tendrán preferencia 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.

## **Artículo 12**

### **Trabajos especiales**

Tienen la consideración de trabajos especiales aquellos cuya realización en condiciones normales no es obligatoria para los tripulantes del remolcador, ya que su realización corresponde al personal de tierra. Ningún tripulante podrá ser obligado a la realización de estos trabajos, salvo en aquellas circunstancias especiales en que peligre la seguridad del remolcador o su tripulación. Los tripulantes pactarán con el armador o sus representantes las condiciones económicas en que se realizarán este tipo de trabajos, observando los siguientes criterios:

- a) Su realización será absolutamente voluntaria por parte de los trabajadores que los deseen.
- b) Su realización se ofrecerá a todos los tripulantes sin discriminación de ningún tipo, estableciéndose turnos entre el personal, de forma que participen en su realización todos los trabajadores que así lo deseen y estén capacitados para realizarlo.
- c) El tratamiento económico de estos trabajos se pactará libremente entre el armador o sus representantes y los interesados.

Son trabajos especiales:

Amarre y desamarre de gabarras, buques y demás artefactos flotantes de cualquier tipo, excepto en caso de salvamento, de enganche y desenganche de remolque de puerto a puerto.

Colocación de bombas de achique o instalaciones de cualquier otro tipo en otros buques o artefactos flotantes, excepto en casos de salvamentos marítimos.

En términos generales, todo trabajo que deba efectuarse fuera del remolcador estando embarcados.

Trabajos en, de y para reconocimientos exigidos por la inspección de buques o sociedades calificadoras, según catálogo.

Todos aquellos que consten en el catálogo de trabajos especiales, que se elaborará por una comisión compuesta por la parte social de 2 representantes de cada departamento, y por la parte empresarial, la que designe.

### **Artículo 13**

#### **Transbordos**

En el caso de transbordos pueden darse las circunstancias siguientes:

- a) Que sean a petición del tripulante.

Cuando algún tripulante desee ser transbordado a otro remolcador de la misma compañía tendrá derecho a ocupar la primera plaza de su categoría que quede vacante en el remolcador al que desee ser transbordado, a no ser que haya otro trabajador en la empresa con más derecho en razón a su antigüedad en la misma que igualmente desee dicha plaza. En todos los casos será precisa capacidad técnica suficiente del trabajador, salvo oposición que sea justificada del jefe de personal.

- b) Que sean a petición del armador.

Los transbordos efectuados por orden del armador deberán ser notificados al tripulante, expresando la causa que los motive. Los transbordos efectuados por orden del armador

en los remolcadores que trabajen un período superior a 2 meses fuera de su base, en remolques de altura, y 1 mes en los demás casos, deberán ser notificados por escrito a los tripulantes, expresando la causa que los motive, y éstos aceptarlo, y para realizarlo el armador deberá tener presente las siguientes normas:

1. Los transbordos deberán seguir el orden inverso de la antigüedad del personal de cada categoría en la empresa.
2. Cuando los transbordos sean en zonas conflictivas o de guerra, se requerirá el consentimiento expreso y escrito del trabajador.
3. En todos los casos de transbordos por orden del armador, éste correrá con todos los gastos que se deriven de dichos transbordos.

Cuando los traslados de zona sean por un tiempo superior a los 6 meses, el tripulante afectado por la medida tendrá derecho a una indemnización por vivienda, cuya cuantía será pactada con el armador o, en su defecto, éste vendrá obligado a facilitar una vivienda al tripulante. Cuando la permanencia en otra zona exceda a 45 días, el tripulante tendrá derecho a solicitar el relevo.

#### **Artículo 14**

##### **Comisión de servicio**

Se entenderá por comisión de servicio la misión profesional o cometidos especiales fuera del remolcador que circunstancialmente ordene la empresa realizar a los tripulantes en cualquier lugar, así como la expectativa de embarque cuando el tripulante se encuentre fuera de su domicilio por orden de la empresa.

En comisión de servicio, los tripulantes devengarán el salario real que venían disfrutando en su puesto normal de trabajo así como las vacaciones de Convenio. Si la comisión de servicio se realiza fuera del domicilio del tripulante, éste percibirá las dietas estipuladas en el presente Convenio colectivo de trabajo.

En cualquier caso los gastos que puedan realizarse se abonarán, previa justificación, debiendo la empresa adelantar una cantidad estimada por el importe de dichos gastos.

#### **Artículo 15**

##### **Cuadro indicador**

En todos los remolcadores deberá figurar en sitio visible el cuadro indicador de tripulaciones mínimas. Todos los remolcadores deberán comenzar cualquier clase de servicios con los anexos que figuran en el cuadro indicador cubiertos.

El personal que desempeñe la jefatura del departamento de máquinas no estará obligado a realizar trabajos fuera del ámbito de su categoría.

La confección del cuadro indicador se llevará a cabo por una comisión compuesta por los miembros que cada una de las representaciones designe, debiendo figurar en la parte social 1 representante de cada una de las categorías laborales afectadas.

## **Artículo 16**

### **Recogida de vales**

Los patronos de los remolcadores cuidarán de organizar la recogida a los capitanes de los buques, a cuya maniobra colaboran, de los vales acreditativos de la prestación de servicio, firmados por el capitán, cuyos vales entregarán a su base juntamente con la hoja diaria de servicios.

## ***Capítulo 3***

### ***Tiempo de trabajo***

## **Artículo 17**

### **Jornada**

#### **Personal embarcado**

1. Los trabajadores afectados prestarán sus servicios durante un total de 2.616 horas anuales, distribuidas en 109 guardias de 24 horas de duración cada una de ellas, estableciéndose las 8 de la mañana como hora de relevo de dicha guardia.

Dichas guardias se realizarán en días alternos, con un descanso de 10 ó 12 días naturales a continuación, según la duración del mes, dentro de cada período de 30 días naturales, y sin que en ningún momento puedan mediar menos de 24 horas entre cada 2 guardias.

2. En las 2.616 horas anuales fijadas en el número anterior se hallan comprendidas:

a) 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, correspondientes a la jornada máxima ordinaria establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los trabajadores.

b) Las horas de presencia que, sumadas a las de trabajo efectivo, sean necesarias para completar el número de 2.616 horas anuales a que se refiere el número 1 de este artículo.

3. Por la realización de la jornada establecida en el número anterior, los trabajadores percibirán el salario que para cada categoría profesional se detalla en la tabla salarial anexa.

#### **Personal de base**

1. Los trabajadores que sean contratados específicamente para prestar servicios en la base tendrán una jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo,

equivalentes a la jornada máxima ordinaria establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los trabajadores.

2. La jornada diaria de trabajo se ajustará a lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores, y cuando se realice en régimen de jornada continuada el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que serán computados como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

3. Por la realización de la jornada establecida en el número 1 anterior, los trabajadores percibirán los conceptos de salario base, extra de marzo, extra de junio y extra de Navidad, que para cada categoría profesional se detallan en la tabla salarial como anexo 1, exceptuando el resto de conceptos de la tabla salarial cuyo devengo no se produce por la propia naturaleza del trabajo en la base.

## **Artículo 18**

### **Salidas a la mar**

En las salidas a la mar se pueden dar los siguientes casos:

a) Salidas de duración inferior a 12 horas, estando en la guardia ordinaria; se percibirá a partir del momento en que se rebase la línea de practicaje un plus de salida a la mar de un importe según el anexo 1 (numerado de 11).

b) Cuando se salga a la mar estando en la guardia ordinaria, el servicio sea inferior a 12 horas, y se finalice la guardia, se percibirá un plus de salida a la mar según anexo 1 (numerado de 11) y horas de relevo hasta que finalice el servicio.

c) Cuando se salga a la mar estando en la guardia ordinaria y el servicio sea superior a 12 horas e inferior a 24 horas, se percibirá un plus de salida a la mar según anexo 1 (concepto número 12).

d) Cuando, debido a una salida a la mar, se rebase la jornada ordinaria hasta enlazar con la siguiente guardia (24 horas), pueden darse los siguientes casos:

1. Entre la finalización de la guardia (8 horas) hasta las 20 horas se percibirán horas de relevo más un plus de salida a la mar según anexo 1 (concepto número 11).

2. Entre las 20 y las 8 horas del día siguiente, se percibirá sólo horas de relevo (sin pluses), quedando anulado el punto anterior.

3. De continuar el servicio sólo se percibirán los pluses de salidas a la mar según anexo 1 (numerados de 12 y 13).

El plus según el anexo 1 (numerado de 12) se percibirá por día y por fracciones de 12 horas.

El plus según el anexo 1 (numerado de 13) se percibirá por fracciones de hora.

Dichas retribuciones compensan y comprenden la totalidad de los conceptos que, por salidas a la mar, se venían percibiendo; además de los citados pluses se respetará el importe de las 72 horas de presencia.

Cuando la salida a la mar implique un cambio de base de trabajo, el personal fijo percibirá las mismas retribuciones que hubiera percibido en la base de Barcelona, más una prima de 37,26 euros mensuales (sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13), por la misma cantidad de horas y siempre que se trate de puertos españoles.

A los efectos establecidos en el presente artículo, se considerará duración de la salida el tiempo transcurrido desde que se rebase la línea de practicaje hasta el retorno a la misma.

## **Artículo 19**

### **Vacaciones**

Todo el personal sujeto a este Convenio colectivo de trabajo disfrutará, en concepto de vacaciones, de 30 días naturales. Se disfrutarán en 4 meses, los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre.

El importe de los salarios correspondientes a las mismas se pagarán al comienzo.

Aparte se abonará una bolsa de vacaciones en la cuantía que se especifica para cada categoría, especificado en el anexo que se adjunta al presente Convenio, que compensa y compendia cualquier diferencia en materia de retribución de las vacaciones.

## **Artículo 20**

### **Licencias**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho a licencia retribuida en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa u adopción de un menor: 7 días, ampliables hasta 10 días por causas suficientemente justificadas.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, padres políticos, nietos o abuelos, 5 días ampliables hasta 7 días, en función de si se ha de efectuar o no desplazamientos fuera de su lugar de residencia.
- d) Para realizar estudios de carácter profesional directamente vinculados al trabajo marítimo, se estará a lo dispuesto en la vigente normativa.

## **Artículo 21**

### **Excedencias**

Todos los tripulantes tendrán derecho a que les sea concedida excedencia bajo los siguientes supuestos:

- a) Todo trabajador con más de 2 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le sea concedida excedencia por un plazo no inferior a 12 meses ni superior a 5 años.
- b) Cualquier trabajador que sea elegido o nombrado para algún cargo político o sindical, por el plazo de la duración de su mandato.

En el supuesto del apartado a), la empresa estará obligada a reintegrarle en el puesto de trabajo a la primera vacante que se produzca, o en otra de inferior categoría si ésta es aceptada por el tripulante, pero respetándole, en todo caso, el salario que le correspondería de ocupar el puesto que le corresponde.

## **Artículo 22**

### **Tiempo para la comida**

Se mantiene la costumbre de que las comidas del personal embarcado se realicen dentro de los tiempos muertos de la jornada laboral, siempre y cuando el plan de trabajo suponga una permanencia a bordo superior a 8 horas consecutivas.

## **Artículo 23**

### **Relevos**

Cuando, por cualquier circunstancia, el relevo de un tripulante no pueda producirse en el horario previamente establecido en el plan de trabajo, se comunicará tal hecho de forma inmediata al jefe de personal, quedando limitada la permanencia del tripulante saliente en su puesto de trabajo a un máximo de 2 horas, que tendrán el carácter de estructurales y por tanto serán obligatorias, a partir de las cuales las que se produzcan serán extraordinarias y, por tanto, voluntarias. En el transcurso de las horas estructurales (las 2 primeras) se resolverá la suplencia por parte de la empresa. Las horas extraordinarias causadas por los relevos se pagarán por fracciones de media hora.

## *Capítulo 4*

### *Condiciones retributivas*

#### **Artículo 24**

##### **Salario profesional**

El salario a percibir por cada trabajador será el que, a tenor de lo señalado en el anexo del presente Convenio, corresponde a la realización de la jornada establecida en el artículo 17.

#### **Artículo 25**

##### **Suplemento por calidad y cantidad de trabajo en servicios especiales**

Dada la naturaleza permanente del trabajo en el mar, el salario que se pacta en el presente Convenio colectivo comprende específicamente el suplemento que fija el artículo 43 de la Ordenanza laboral para empresas de tráfico interior de puertos para los servicios especiales en días de fiestas, nocturnos o en horas intempestivas, o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 34.6 del vigente Estatuto de los trabajadores (Ley 8/1980).

#### **Artículo 26**

##### **Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias serán retribuidas de acuerdo con el valor que se establece para cada categoría en la tabla salarial anexa, sin que el número total de las realizadas pueda sobrepasar las 80 en cómputo anual, de conformidad con el artículo 35.2 del Estatuto de los trabajadores.

Cuando la duración de las guardias establecidas en el número 1 del artículo 17 citado haya de prolongarse más de 24 horas por razones de relevos, enfermedades, dobladas, etc., cada una de las que excedan de aquel número tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, abonándose de acuerdo con los valores que se reflejan en la tabla salarial anexa.

#### **Artículo 27**

##### **Pagas extraordinarias**

Las empresas abonarán a sus trabajadores 3 pagas extraordinarias.

Dos de ellas en los meses de junio y diciembre de cada año, y la tercera en el mes de marzo.

Las cuantías de tales pagas quedan reflejadas en la tabla de salarios del anexo 1.

**Artículo 28****Telefonía**

El concepto de telefonía será el 10% del salario base. De acuerdo con las disposiciones vigentes en el Estatuto de los trabajadores (Ley 8/1980) en relación con el Decreto ordenador del salario, dicho concepto ha quedado incluido en el valor de la hora extraordinaria de la tabla salarial anexa.

**Artículo 29****Dietas**

El importe de las dietas se estipula en el anexo 1 del presente Convenio.

**Artículo 30****Comidas**

El importe de las comidas se establece en el anexo 1 (concepto número 9 y 10).

**Artículo 31****Pérdida de equipaje**

Se establece para todo el personal en la cuantía que se especifica en el anexo 1 (concepto número 15).

**Artículo 32****Descuentos**

Los descuentos de las horas que correspondan a paradas se efectuarán descontándolas al valor de la hora ordinaria.

***Capítulo 5******Plantillas y contratación*****Artículo 33****Plantillas**

Las empresas dispondrán de la plantilla suficiente para atender la marcha normal de sus actividades, al tráfico de sus buques, así como a la seguridad de los mismos y sus dotaciones y, en general, para asegurar en todo caso las condiciones de trabajo de éstas.

Las empresas que no tengan elaborada su plantilla correspondiente procederán a su confección, cuya copia se entregará al comité de empresa o delegados de personal, colocando un ejemplar de la misma en los remolcadores de la flota. El mecamar, que es el marinero especializado en posesión del certificado de competencia correspondiente, estará en condiciones de desempeñar indistintamente los servicios de cubierta o máquinas, colaborando en todo caso en las maniobras de atraque y desatraque y enganche de remolques, no pudiendo simultanear las funciones de máquina y cubierta.

El puesto de guardián en las bases o almacenes de las empresas se desempeñará por los marineros o, en su defecto, por los mecamares.

La plantilla mínima que se fija con carácter general para aquellos remolcadores que efectúen servicios en puerto será la actual. No obstante, la dotación de cada uno de los remolcadores no podrá ser inferior a la que apruebe la autoridad portuaria competente.

## **Artículo 34**

### **Período de prueba**

Se establece un período de prueba de 15 días laborables para el personal no cualificado, 6 meses para el personal titulado y 2 meses para el resto del personal. Dicho período deberá pactarse expresamente en cada nuevo contrato de trabajo y durante el mismo ambas partes podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándolo por escrito a la otra parte con una antelación mínima de 8 días. En caso de que el período de prueba de cualquier trabajo expire en el transcurso de una salida a la mar, dicho período se considerará prorrogado hasta que el remolcador toque su base.

## **Artículo 35**

### **Contratación temporal**

El número de empleados con contrato temporal existentes en las empresas no superará nunca el 10% de la plantilla de personal fijo, sin computarse en este porcentaje las contrataciones temporales que se efectúen para cubrir los puestos de trabajo de personal fijo durante sus vacaciones, en situación de incapacidad temporal, licencia o excedencia; o cuando concurren circunstancias de fuerza mayor que hagan necesaria tal contratación.

## **Artículo 36**

### **Trabajos en tierra**

Cuando se produzcan vacantes en los puestos en tierra de las empresas, se dará preferencia para ocupar los mismos a los trabajadores de la especialidad que provengan del personal embarcado de dichas empresas, salvo oposición justificada del jefe de personal.

Asimismo el personal contratado específicamente para prestar servicios en la base tendrá preferencia para optar a ocupar vacantes en la plantilla de personal embarcado, siempre y cuando reúna las condiciones precisas para optar al puesto de trabajo vacante. Si existiera más de un candidato para una plaza tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

### **Artículo 37**

#### **Preferencia contractual**

Los trabajadores de las categorías profesionales de patrón, mecánico o mecamar, vinculados a las plantillas fijas de las empresas afectadas por este Convenio, que vieran rescindidos sus contratos de trabajo por despido colectivo o extinción objetiva derivada de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al amparo de los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las indemnizaciones que les correspondan, conservarán durante los 3 años siguientes a la

extinción del contrato un derecho preferente a ser contratados por las empresas que operen en el puerto de Barcelona, en el supuesto de que éstas tuvieran que incorporar a su plantilla a algún trabajador de su misma categoría.

La Comisión Paritaria del Convenio instrumentará una relación o lista de espera, en la que se inscribirá, por categorías profesionales, a los trabajadores que ostenten este derecho preferencial y temporal de empleo. De existir trabajadores inscritos en este listado, las empresas, antes de proceder a la contratación de trabajadores externos para cubrir plazas de plantilla, deberán ofrecerlos a los trabajadores inscritos en la lista. Si ninguno de ellos acepta, las empresas podrán contratar libremente a cualquier trabajador. Si entre los inscritos en las listas de espera hay más aspirantes que empleos ofrecidos, las empresas elegirán libremente entre los inscritos de la categoría correspondiente que estén dispuestos a aceptar el empleo. Para todos los casos, la incorporación se efectuará sin que queden sujetos a período de prueba.

## ***Capítulo 6***

### ***Prevención. Seguridad e higiene, uniformidad***

### **Artículo 38**

#### **Comité de salud laboral**

Se acuerda la creación del comité de seguridad y salud laboral en cada una de las empresas afectadas por el presente Convenio.

Se nombrarán los delegados de prevención según establecen las disposiciones vigentes.

## **Artículo 39**

### **Sanidad a bordo**

En todo lo que hace referencia a la sanidad, seguridad e higiene a bordo de los remolcadores, ambas partes se remiten a la normativa vigente.

Cuando se vaya a producir una salida programada, el patrón del remolcador o de los remolcadores que la vayan a realizar serán los encargados de realizar o elaborar la lista de las provisiones, y delegar su compra, para lo cual recibirán del armador una cantidad de dinero a cuenta de la estipulada para la manutención de toda la tripulación y adecuada a la duración estimada del viaje, además de un margen prudencial.

Al regreso del viaje, se ajustará con el armador la cantidad empleada.

Todos aquellos remolcadores aptos para realizar servicios de mar, tanto programados como de emergencia, deberán ir provistos de un recipiente, debidamente precintado y colocado bajo la responsabilidad del patrón, el cual contendrá alimentos en conserva para un período no inferior a 48 horas, para la dotación estimada necesaria para prestar

dichos servicios de mar. Estos alimentos se renovarán al período de su caducidad, la cual va marcada en las latas.

## **Artículo 40**

### **Trabajos sucios, penosos o peligrosos**

Todos los trabajos deben ser realizados con las máximas condiciones de seguridad e higiene, no estando obligado ningún tripulante a realizarlos si no es en tales condiciones.

## **Artículo 41**

### **Equipamientos**

La empresa facilitará a sus trabajadores el equipo indispensable para la vida a bordo. La empresa proveerá periódicamente a sus trabajadores de los siguientes pertrechos:

Cada año: 2 sábanas, 2 fundas de almohada y 2 toallas.

Cuatrienalmente: 2 mantas o 1 saco de dormir.

Cuando se opte por la entrega de un saco de dormir, durante los 4 años de su duración, en 2 de ellos se hará entrega de 2 sábanas y en los otros 2 no se facilitará ninguna.

Asimismo, se facilitará un par de guantes de trabajo cada 3 meses a los marineros y mecamares, y cada 4 meses a los patronos y mecánicos, todo ello de una aceptable calidad que garantice la duración del citado período de tiempo.

## *Capítulo 7*

### *Acción social complementaria*

#### **Artículo 42**

##### **Baja por enfermedad o accidente**

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y que acrediten tal situación mediante la presentación de la correspondiente baja médica recibirán, durante el período en que se mantenga tal situación y con cargo a la empresa, el complemento necesario a las prestaciones del sistema de seguridad social para alcanzar el 100% del salario de convenio.

Los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que acrediten tal situación mediante la presentación de la correspondiente baja médica recibirán, con cargo a la empresa, el complemento necesario a las prestaciones del sistema de seguridad social para alcanzar al 100% del salario de convenio, durante un máximo de 12 meses dentro de un período de 24 meses, entendiéndose que el cómputo de los citados 24 meses se inicia desde el momento en que se cause el primer proceso de baja desde el inicio de la vigencia del presente convenio.

Una vez agotado el plazo máximo de percepción del complemento definido en el párrafo anterior, es decir los 12 meses, se percibirá el complemento necesario para alcanzar el 75% de la base reguladora de la prestación, es decir el 75% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

En las dos situaciones descritas se entenderá por el 100% del salario de convenio la suma de los siguientes conceptos: salario base de convenio, horas de presencia, comida normal, telefonía y complemento ad personam, en las cuantías que le habrían correspondido percibir al trabajador de haber prestado servicio activo en la empresa durante el período de incapacidad temporal.

Sin perjuicio de lo previsto en el presente artículo, ante una situación de especial gravedad, en la que las circunstancias personales del trabajador lo justifiquen, la representación de los trabajadores podrá dirigirse a la dirección de la empresa a fin de proponer la prórroga del complemento a las prestaciones por un período superior a las 12 mensualidades previstas. En cada caso la dirección de la empresa resolverá según su criterio, atendiendo tanto a las circunstancias del trabajador como a las posibilidades de la empresa.

#### **Artículo 43**

##### **Seguro complementario de accidentes de trabajo**

Con independencia de las prestaciones del sistema público de la Seguridad Social aplicable a los trabajadores, las empresas concertarán con la entidad aseguradora que designen libremente una póliza para cubrir las contingencias de muerte, invalidez

permanente total para la profesión habitual, invalidez permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que garantice la entrega de un capital al trabajador afectado o a sus causahabientes.

El capital cubierto por la póliza será de 55.000 euros.

#### **Artículo 44**

##### **Préstamos para vivienda**

La empresa, para estas circunstancias, concederá un préstamo personal a los trabajadores de la plantilla en una cuantía no superior a 1.063 euros, que serán reintegradas, en su caso, en un período de 3 años, sin devengo de interés alguno.

En este orden de ayudas, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias excepcionales en que pueda hallarse alguno de los trabajadores y procurará, dentro de los límites razonables, ayudar a los mismos, teniendo siempre presente las disponibilidades y limitaciones de la empresa en cada momento.

Cuando se solicite el préstamo, y éste sea concedido por cuantía superior a 232 euros, el trabajador beneficiario del mismo suscribirá, a petición de la empresa, un seguro de vida, con cuotas a su cargo, nombrando irrevocablemente a la empresa beneficiaria del importe de tal seguro hasta la cuantía de la suma prestada.

En caso de fallecer el trabajador sin haber liquidado su préstamo, la empresa cobrará de la aseguradora el importe de aquella póliza, restituyendo a los herederos la diferencia resultante a su favor, deducido el débito pendiente en aquel momento.

Lo previsto anteriormente se aplicará únicamente al personal que cobre sus salarios a través del sistema de cajas de ahorros.

### ***Capítulo 8***

#### ***Régimen disciplinario***

##### **Artículo 45**

##### **Descripción de 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 15 minutos, hasta un máximo de 4 ocasiones en un período de 6 meses.
- c) Abandonar el trabajo sin motivo justificado aunque sea por breve tiempo.

d) Descuidos negligentes en la conservación de los materiales, útiles o herramientas.

Faltas graves. Se consideran faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo entre 5 a 10 ocasiones en un período de 6 meses.

b) La falta de asistencia al centro de trabajo sin causa que lo justifique, de 1 a 2 días en un período de 3 meses.

c) La imprudencia en actos de servicio.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.

e) Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

f) La repetición de faltas leves dentro de 1 semestre, aunque sea de distinta naturaleza.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

a) 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 1 año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 o más días consecutivos o 5 alternos, en un período de 3 meses.

c) Los malos tratos de palabra u obra y la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o a la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, mercancías que se transporten, enseres y documentos de la empresa.

f) El abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores respecto al personal que le esté subordinado.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

h) 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.

i) El estado de alcoholemia o drogadicción durante el trabajo.

j) El acoso sexual.

k) 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 2 o más veces por faltas graves, de cualquier naturaleza, durante un período de 6 meses.

## **Artículo 46**

### **Sanciones**

Por faltas leves: 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.

## **Artículo 47**

### **Procedimiento disciplinario**

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, será preceptiva la incoación de un expediente contradictorio previo, en el que se dará audiencia, para alegaciones por escrito, en un plazo de 3 días hábiles, al propio afectado, a la representación de los trabajadores y al delegado sindical correspondiente, si a la empresa le constara la afiliación del trabajador a su sindicato.

2. La comunicación del expediente se hará por escrito y deberá incluir el pliego de cargo o relación de los hechos o faltas que se imputen y la calificación inicial de los mismos.

3. Transcurrido el plazo de audiencia, y tanto si se han efectuado alegaciones como si no, la empresa comunicará la decisión definitiva que adopte y, en caso de imponer sanción, lo comunicará por escrito al afectado, a la representación de los trabajadores y, en su caso, al delegado sindical correspondiente.

4. La empresa podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo del afectado mientras dura la tramitación del expediente contradictorio, y sólo en el supuesto de que el expediente concluya con una sanción firme de suspensión de empleo y sueldo, será aplicable, con cargo y a cuenta de la misma, los días de suspensión de empleo en que haya permanecido el empleado. En todos los demás casos, la suspensión cautelar de empleo mientras se sustancia el expediente contradictorio no implicará la pérdida de la retribución.

## *Capítulo 9*

### *Derechos de la representación de los trabajadores. Derechos sindicales*

#### **Artículo 48**

##### **Derechos y garantías sindicales**

Ambas partes firmantes del presente Convenio, y en todo aquello que haga referencia a las garantías y derechos sindicales, se remitirán al articulado siguiente:

La peculiaridad del trabajo en el mar exige que se concrete la aplicación de los derechos sindicales con el objeto de que realmente puedan ser ejercidos por los marinos en igualdad de condiciones respecto al resto de los trabajadores. No se trata, por lo tanto, de solicitar privilegios, sino de garantizar plena igualdad de derechos entre todos los trabajadores.

Por ello, las garantías establecidas en los artículos siguientes deben entenderse sin perjuicio de las contenidas en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores respecto de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

#### **Artículo 49**

##### **Elecciones sindicales en la flota**

Las elecciones en toda la flota de remolcadores se realizarán con arreglo a lo establecido en la normativa vigente.

#### **Artículo 50**

##### **Ejercicio de un cargo representativo de los trabajadores. Sus facultades**

La designación para un cargo sindical en la empresa faculta a su titular a ejercerlo libremente por toda la duración de su mandato.

El derecho reconocido en el párrafo anterior comprende las siguientes facultades:

- a) A expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación sindical.
- b) A reunirse con los restantes miembros de su central sindical para deliberar sobre temas de su actividad sindical.
- c) A promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés sindical de sus representados.
- d) A ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o ingerencia que afecte al ejercicio libre de su función.

e) A disponer de facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en el remolcador cuando las exigencias de su representación sindical así lo impongan para comunicarse con sus representados e informarles sobre los asuntos de interés sindical común.

## **Artículo 51**

### **Duración del mandato de los representantes de los trabajadores**

La duración del mandato de los miembros de la representación de los trabajadores será de 4 años, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y en la disposición adicional segunda de la Ley orgánica de libertad sindical, siendo revocables en todo momento por la asamblea de trabajadores de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 67.3 del Estatuto de los trabajadores.

## **Artículo 52**

### **Reserva de horas de los representantes de los trabajadores**

Los representantes sindicales dispondrán de una reserva de hasta 180 horas anuales, durante la vigencia del presente Convenio, que, en caso de modificarse su número en cómputo anual por disposiciones oficiales, se estará a lo en cada momento legislado.

Los representantes sindicales podrán faltar al trabajo con cargo a las 180 horas anuales antes señaladas en los siguientes casos:

- a) Asistencia a congresos, asambleas, consejos, y, en general, a cualquier clase de reuniones a que fueran convocados por su central sindical.
- b) Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por la central sindical a la que pertenezcan.
- c) Actos de gestión que deban realizar por encargo de su central sindical o por razón de sus obligaciones específicas.

En los comités de empresa y/o delegados de personal, un mismo delegado podrá acumular horas de la reserva de los otros delegados, previo acuerdo entre ellos. En todo a lo concerniente a los puntos anteriores, tendrán que justificarse adecuadamente.

Independientemente de las 180 horas establecidas en los párrafos anteriores los representantes sindicales dispondrán de un crédito de un máximo de 25 horas anuales, que deberán ser destinadas a la realización de actividades relacionadas con su formación sindical. Para ello deberán justificar ante la empresa la asistencia o participación en actos, seminarios, cursos, etc. promovidos por las distintas organizaciones sindicales.

## Artículo 53

### Derechos y funciones de los delegados sindicales

a) Cuando el delegado sindical actúe en representación de los tripulantes de empresa, fuera de su localidad habitual de trabajo, en todo lo relacionado con el estudio, preparación y negociación de convenios, pactos o acuerdos con la patronal o sus representantes, se considerará que se encuentra en comisión de servicio.

En el bien entendido que en las reuniones previas a la preparación de los convenios, pactos o acuerdos, la empresa ya tendrá derecho a ser informada de la marcha de los mismos.

En las reuniones de la representación social, previas a las negociaciones antes expresadas, la empresa sólo abonará a los delegados sindicales los gastos de viaje de 2 desplazamientos con independencia de los días de la reunión.

Queda establecido que cuando el delegado sindical actúe en representación de su sindicato o a órdenes del mismo no se considerará comisión de servicio.

b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, etc.

c) Ejercerá el control sobre las horas extraordinarias, tanto para que el número de las mismas sea el imprescindible para evitar daños extraordinarios y urgentes, como en la distribución equitativa de las mismas entre los tripulantes de cada departamento.

d) Asegurar que se cumplan los períodos de embarque y vacaciones previstos en cada Convenio.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y, especialmente, aquellas que pudiesen adoptarse sobre:

Reestructuraciones de plantillas y escalafones.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

f) La empresa facilitará información trimestral acerca de la situación y marcha general de la misma.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas se consideren adecuadas en materia de la organización de producción o mejoras técnicas.

## **Artículo 54**

### **Acceso a bordo de los representantes sindicales**

Los representantes de cualquier sindicato legalmente reconocido podrán efectuar visitas a bordo a fin de cumplir sus misiones como tales, una vez acreditada su condición ante el patrón. Estas visitas no podrán entorpecer el normal desarrollo del trabajo en el remolcador, y observarán las normas de seguridad que en lo relativo a estancia y acceso a bordo se tengan establecidas.

Se hace constar que la empresa no se responsabilizará de cualquier accidente que pueda sufrir el visitante durante su estancia a bordo del remolcador o dependencias de la empresa.

## **Artículo 55**

### **Derecho de asamblea**

Los tripulantes podrán ejercer su derecho de asamblea, previo aviso a la empresa. La asamblea no entorpecerá las guardias ni los turnos de trabajo, quedando en todo caso a salvo la seguridad del remolcador y su dotación.

El patrón o cualquier otro representante de la empresa no podrá interrumpir o suspender la asamblea ya iniciada, salvo que se cumplan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

## **Disposiciones adicionales**

### **Primera. Incrementos retributivos durante la vigencia de este Convenio**

Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2003, una vez revisadas según lo previsto en la disposición adicional tercera del anterior convenio, seguirán su evolución según los siguientes incrementos:

1. Con efectos del 1 de enero de 2004 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de precios al consumo (IPC) publicada por el Gobierno para el año 2004 y el conjunto del estado, incrementado en 2 puntos.

La nueva tabla salarial que se une como anexo 1 de este Convenio refleja el incremento del 4% resultante de la previsión del Gobierno que ha sido de un 2%.

2. Con efectos del 1 de enero de 2005 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de precios al consumo (IPC) publicada por el Gobierno para el año 2005 y el conjunto del estado, incrementado en 1,25 puntos.

3. Con efectos del 1 de enero de 2006 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de precios al consumo (IPC) publicada por el Gobierno para el año 2006 y el conjunto del estado, incrementado en 1,25 puntos.

4. Con efectos del 1 de enero de 2007 se incrementarán en un porcentaje equivalente a la previsión de crecimiento del Índice de precios al consumo (IPC) publicada por el Gobierno para el año 2007 y el conjunto del estado, incrementado en 1 punto.

En cada uno de los años citados, en el supuesto de que el crecimiento del IPC en el conjunto del estado a 31 de diciembre de cada año, respecto al de 31 de diciembre del año anterior superará la previsión publicada por el Gobierno, se procederá a la revisión de las tablas del anexo 1, y a la regularización de las retribuciones satisfechas en el ejercicio, aplicando el incremento del IPC real que se haya producido más los puntos adicionales establecidos en cada uno de los años. Las diferencias resultantes de las nuevas tablas consolidadas se abonarán de una sola vez durante el primer trimestre natural del año siguiente al que correspondan, sirviendo las tablas resultantes como base para el cálculo del incremento del ejercicio siguiente.

En el supuesto de que en alguno de los años el IPC real fuera inferior al previsto, quedarán consolidadas las tablas del anexo 1 y las retribuciones satisfechas de acuerdo con los incrementos pactados.

### **Disposiciones transitorias**

1. Con efectos de 1 de enero de 2004 el complemento ad personam, establecido según lo dispuesto en la disposición transitoria primera del 16 Convenio, quedará congelado, a título individual para cada trabajador que, según la citada norma, acredite derecho a su devengo.

A tal efecto en los pactos a nivel de empresa resultantes del cumplimiento de lo previsto en la disposición transitoria tercera, se añadirá un anexo en el que se relacionen a título individual las cantidades acreditadas por cada trabajador por este concepto. Las cuales serán el resultado de promediar entre 12 mensualidades la cantidad anual correspondiente al importe del concepto complemento ad personam directo más horas de presencia, bolsa de vacaciones y las 3 pagas extraordinarias, por el número de trienios acreditados a 31 de diciembre de 2003 más la fracción de trienio en curso hasta tal fecha.

Las cantidades obtenidas para el complemento ad personam, que se incrementarán en cada ejercicio en el mismo porcentaje en que lo haga la tabla salarial del convenio, quedarán establecidas a título individual para cada trabajador y no serán absorbibles ni compensables ni objeto de incremento alguno más allá que el previsto en este párrafo.

La presente disposición sustituye y deja sin efecto lo previsto en la disposición transitoria primera del 16 Convenio cerrándose con ella el proceso de supresión de la promoción económica por antigüedad en el Convenio del sector, respetándose escrupulosamente los derechos adquiridos por los trabajadores de acuerdo con las previsiones del anterior Convenio.

2. Aunque en el presente Convenio se ha suprimido el premio de jubilación previsto en el anterior Convenio, aquellos trabajadores que, teniendo actualmente acreditado el derecho a la pensión de jubilación en el porcentaje del 100%, en aplicación de los

coeficientes reductores del régimen especial de la seguridad social de los trabajadores del mar, decidan cesar en la empresa durante los 90 días siguientes a la firma del convenio, conservarán el derecho a percibir el premio en la cuantía que les hubiera correspondido según el citado artículo 43 del anterior convenio.

3. Las partes firmantes del presente Convenio en el que se ha suprimido el artículo 43 del 16 Convenio y se ha procedido a la congelación definitiva de la promoción económica por antigüedad en la empresa tal como se regula en este Convenio, coinciden en la consideración de que la supresión del artículo 43, en relación con las previsiones de la disposición adicional primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio, en la redacción dada a la misma por la Ley 30/1995 de 8 de noviembre, y la congelación citada suponen, para los trabajadores presentes en las empresas a la fecha de firma del 17 Convenio, una modificación sustancial de los derechos y de las expectativas futuras de los mismos que hasta la fecha reconocía el anterior Convenio.

Tal modificación requiere que las empresas incluidas en el ámbito del Convenio lleguen a acuerdos con la representación de los trabajadores respecto de la forma y condiciones en que la misma deba ser compensada. Acuerdos que, por tratar de derechos y expectativas individuales, no pueden ser alcanzados en el marco normativo del Convenio, y que por lo tanto lo deben ser en el marco del contrato de trabajo individual de cada trabajador.

Queda explícitamente establecido que cualquier compromiso que se alcance en el ámbito de las empresas lo será en concepto de compensación por la modificación de condiciones que supone la pérdida de los derechos adquiridos y de las expectativas futuras reconocidas por el anterior Convenio y, en ningún caso, se podrán considerar como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social a las que se refería el artículo 43 del 16 Convenio.

En el supuesto de que, por cualquier causa, la referida compensación económica fuera declarada en el futuro nula o inválida o si las obligaciones asumidas a extender tal compensación a todos los empleados, lo establecido en la presente disposición y los acuerdos suscritos a título individual en cada empresa dejarán de tener efecto en su integridad, y en su lugar resultará de aplicación el derogado artículo 43 del 16 Convenio.



normal													
Comida extra	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86	13,86
Salidas al mar													
< 12 h.	46,34	42,85	38,95	37,89	37,01	39,45	38,68	36,11	34,83	34,49	34,16	34,23	
1er. plus nav.	61,58	56,92	51,75	50,32	49,15	52,40	51,31	47,94	46,31	45,83	45,31	45,45	
2º plus nav.	103,75	94,69	85,26	82,94	81,05	86,33	84,49	78,45	75,93	74,81	73,68	73,68	
Dietas	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	81,48	
Pérdida de equipaje	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	520,29	

(04.204.007)